



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

นงนุช แก้วพิภพ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI
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 at the bottom. The shield is flanked by two elephants and a lion. Above the shield is a large, ornate umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

NATTIKA KAEOPIPOP

A THEMATIC PAPER 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

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	นัญญิกา แก้วพิภพ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	นัฏฐิกา แก้วพิภาพ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศรีจันทร์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 1,314 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและการมีส่วนร่วม 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาระบบนิเทศภายในและการใช้ (Professional Learning Community) 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กร 5) การพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	NATTIKA KAEOPIPOP
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

This research aimed to: 1) examine the level of instructional leadership of school administrators, 2) compare instructional leadership based on educational background, work experience, and school size, and 3) propose guidelines for developing instructional leadership among school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2

This study employed a mixed-methods research design. The population consisted of 1,314 school administrators and teachers. The sample included 297 participants selected through proportional stratified random sampling. The research instruments were a five-point Likert scale questionnaire and semi-structured interviews. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA

The findings revealed that: The overall level of instructional leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X} = 3.93$). The highest mean was found in curriculum and instructional management, followed by vision, mission, and goal setting, while the lowest was teacher and personnel development. There were no statistically significant differences in instructional leadership perceptions when classified by educational background, work experience, and school size. The development guidelines for instructional leadership included: 1) vision setting based on data and stakeholder participation. 2) curriculum and learner-centered instruction development. 3) Strengthening supervision systems and Professional Learning

Community (PLC). 4) Creating a positive learning environment and organizational culture. 5) Systematic and continuous teacher and personnel development.

Keywords: Instructional Leadership, School Administrators, Primary Schools



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ และตรวจแก้ไขตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไชโสภา ดร.วุฒิชัย ดานะ นางสาวอุษณีย์ สีแก้วคู่ และนางสาววิรวัลย์ สาละรัตน์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบคุณภาพ และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ข้อมูลครบถ้วน และขอขอบพระคุณนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา พร้อมทั้งขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นักฎีกา แก้วพิภพ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	9
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	9
2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	11
2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	13
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	15
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	17
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	17
2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	19
2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	20

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	31
2.4.1 ข้อมูลทั่วไป	31
2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน	31
2.4.3 นโยบายและทิศทางการพัฒนา.....	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	66
5.2 อภิปรายผล.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	83
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	85
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	91
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	93
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	99
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมเพื่อการวิจัย	106

ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis) ค่าอำนาจจำแนกของ	
แบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	111
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	114
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	118



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 แบ่งตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง.....	38
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	46
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายโดยภาพรวมและรายข้อ.....	47
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมและรายข้อ.....	48
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนโดยภาพรวมและรายข้อ.....	50
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อ.....	51

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน.....	52
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและ รายด้าน.....	53
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน.....	54
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	55
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน.....	56
ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	62



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมช่วยหล่อหลอมประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ประเทศที่มีระบบการศึกษาที่เข้มแข็งย่อมสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในเวทีโลก การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นพันธกิจสำคัญของรัฐบาลในการสร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและยกระดับศักยภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัยให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ., 2565) รายงานว่า แม้ประเทศไทยจะมีการลงทุนและจัดตั้งระบบการศึกษาที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน นโยบาย และบุคลากร แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังคงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในแต่ละภูมิภาคและแต่ละเขตพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือเขตห่างไกลที่ยังขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาและครูผู้สอนที่มีคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญในการวางรากฐานทางการเรียนรู้ เพราะเป็นช่วงวัยที่เด็กเริ่มสร้างพื้นฐานทางภาษาศาสตร์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะชีวิต หากได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและการดูแลที่เหมาะสม จะส่งผลให้สามารถพัฒนาเป็นผู้เรียนที่มีศักยภาพสูงในอนาคต ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจึงต้องมีความเข้มแข็งทั้งในด้านวิชาการและการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง (พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์, 2567)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบายภายในโรงเรียน ควบคุม กำกับ และติดตามการดำเนินงานในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่าน

การสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของครูผู้สอน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา วางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จัดระบบการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (Hallinger & Murphy, 1985) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Leithwood et al., 2004) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการศึกษามากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อหลายมิติ ทั้งต่อครู นักเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม ครูผู้สอนอาจไม่ได้รับการนิเทศหรือพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่สามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (สุวิมล จันทรา, 2565) นอกจากนี้การที่ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการยังทำให้โรงเรียนไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ขาดการติดตามและประเมินผลเชิงพัฒนา ส่งผลให้การบริหารจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและไม่ตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาของชาติ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำทางวิชาชีพให้กับครูได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของหน่วยงานด้านการศึกษาในประเทศไทยหลายแห่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (รุ่งนภา อนุศิลป์, 2566) ผู้บริหารบางคนยังคงมุ่งเน้นการบริหารงานทั่วไป เช่น การจัดการงบประมาณ การดูแลอาคารสถานที่ หรือการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับ มากกว่าการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ขาดการนิเทศและการสนับสนุนทางวิชาการอย่างเพียงพอ ทำให้การเรียนการสอนไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 (สนวัฒน์ ศรีวงศ์, 2564) นอกจากนี้ การขาดภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งยังทำให้โรงเรียนขาดการวางแผนกลยุทธ์ด้านการเรียนรู้ การประเมินผล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์และบริบททางสังคม ประกอบด้วยสถานศึกษาทั้งในเขตเมืองและชนบท ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวนับเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โรงเรียนในสังกัดมีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด จำนวนครู ทรัพยากร และระดับความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารและการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าโรงเรียนจำนวนมากมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง สามารถสร้างทีมงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มของการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการนิเทศภายในและการมีส่วนร่วมของชุมชน ในขณะเดียวกัน โรงเรียนบางแห่งยังอยู่ในช่วงของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและลดความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในปัจจุบัน ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาครู และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

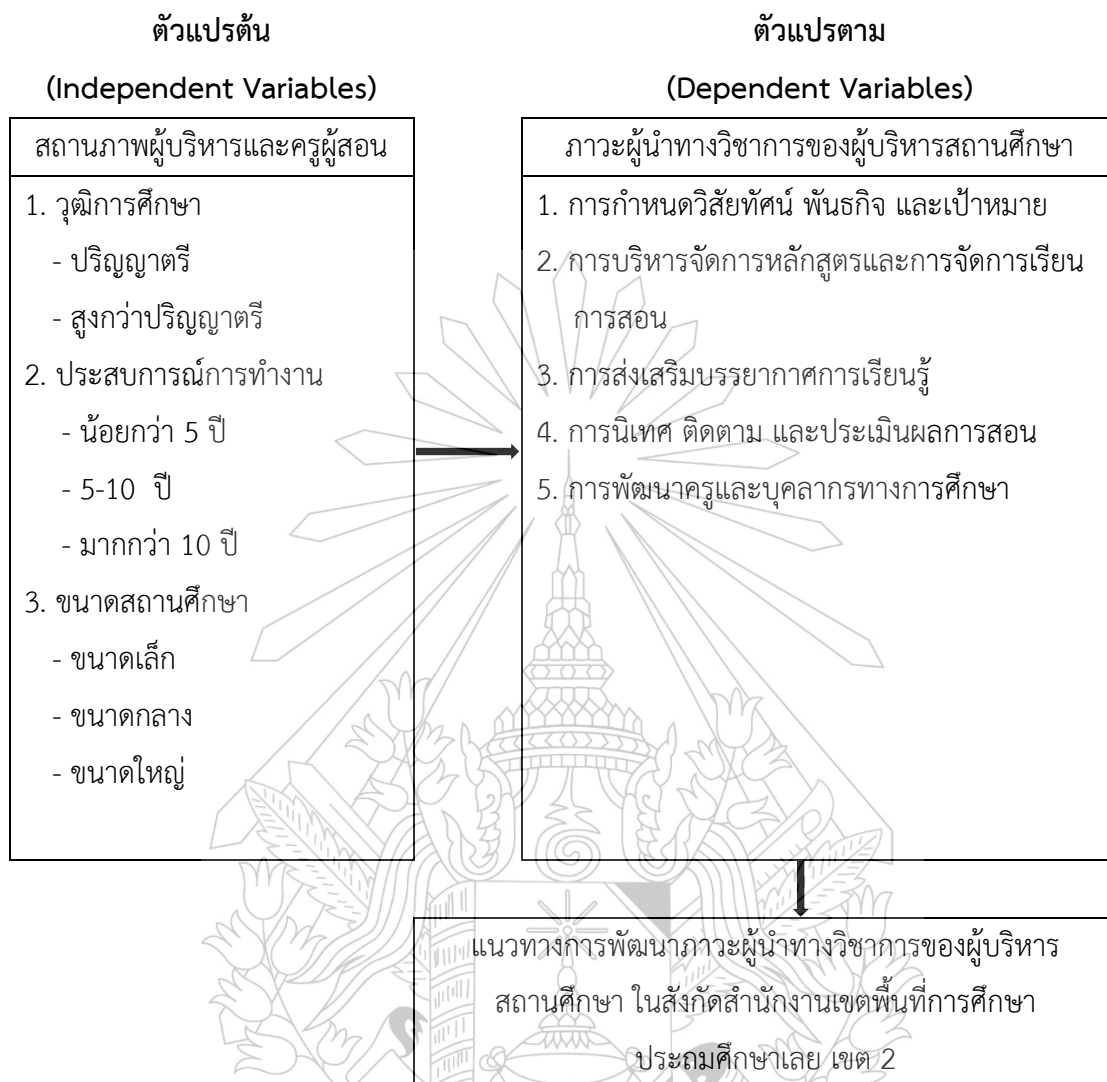
1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์พบว่ามีจำนวนทั้งหมด 12 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ 8 ขึ้นไปเพื่อกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน และ 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียน

การสอน (3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน และ (5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 152 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,187 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,314 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน 11 ตุลาคม 2568)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-610)

3) กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องมีความชัดเจน เชื่อมโยงกับหลักสูตรสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ และสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคม ผู้เรียน และมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาการสอน การใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน

3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและชุมชน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และติดตามการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เป้าหมายหลักคือการพัฒนาศักยภาพของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสร้างมาตรฐานการสอนที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในปัจจุบัน

5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งยกระดับความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

1.6.2 แนวทางการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับ ขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดเลย ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูกระดึง อำเภอผาขาว อำเภอภูหลวง อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหิน

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งตามขนาดได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121–600 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 600 คน

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปีการศึกษา 2568

1.6.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ได้ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานและขนาดสถานศึกษา

1.7.3 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

- 2.4.1 ข้อมูลทั่วไป
- 2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน
- 2.4.3 นโยบายและทิศทางการพัฒนา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารอย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการในด้านงานวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านทั่วไป ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้

ดำเนินการตามกฎระเบียบที่วางไว้ พึงยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามี คุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด และผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงต่อยอดการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็น กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประสานการทำงานของบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

รัตนา ดวงแก้ว (2564, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการใช้ทรัพยากร และเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการประสานความร่วมมือของบุคคล เพื่อ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อดุลย์ อุบลลี (2566, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สั่งการซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการ และให้บริการทางการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ฝ่าย คือ ด้าน การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สุภีร์ สีพาย (2566, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเสริมสร้าง และคงไว้ การกระตุ้นยั่วยุ และการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์การทาง การศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี โดยการอำนวยความสะดวก เสริมสร้าง สนับสนุน กระตุ้น พัฒนาและรวมพลังองค์การทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทุกด้านของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป โดยอาศัยความร่วมมือจาก

ครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตให้สามารถ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

Spillane and Kenney (2012, p. 541) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพล จากปัจจัยภายนอก เช่น การปฏิรูปนโยบาย ความคาดหวังทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้ดูแลระบบต้องปรับตัวและตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ในขณะที่ยังคงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ Spillane และ Kenney (2012) ให้เหตุผลว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือไปจากงานด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความเป็น ผู้นำด้านการสอนและการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวก พวกเขาเน้นความสำคัญของการ ตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง และส่งเสริม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกื้อกูลและครอบคลุม ดังนั้น ความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร แรงกดดันด้านความรับผิดชอบ และความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำคัญของการให้ความรู้ ทักษะ และการสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้บริหาร เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และนำสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร แสงสมาน (2564, น. 39) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่มี ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำสถานศึกษาควรมีความรู้ ความ เข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา ความเข้าใจในวิธีการสอน ที่ แตกต่างกันและสนับสนุนครูในการใช้แนวปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ ควร ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้คำแนะนำ เพื่อให้ แนใจว่าการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม คุณภาพของการบริหาร สถานศึกษาเหล่านี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลักหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งต้องมีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ขวัญเพชร พลวงค (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็น การทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน โดย มีผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย วางแผนกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ และการจัดการรวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความทันสมัยและนโยบายที่สอดคล้อง กับการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการของสังคมดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 21) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในการประสาน ส่งเสริม กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางสถานศึกษาดังไว้

พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์ (2567, หน้า 10) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศาสตร์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการการบริหารจัดการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำองค์การ และการควบคุม ทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 8) ได้กล่าวว่าสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษามีภาระหน้าที่และบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ชามา เทียนโสภะ (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการรับรองคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้นำสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยหลักการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างความยั่งยืนทางการเงิน การสร้างชื่อเสียง ความสำเร็จของนักเรียนและความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการพัฒนาของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเอกชนจึงจะสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ โดยเป็นกระบวนการที่อาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์ (2567, หน้า 10) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการสนับสนุน ส่งเสริมในการบริหารจัดการองค์การ ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะ สามารถนำพาองค์การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ การกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา จัดโครงสร้างสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะและ

ความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป

สุธิกานต์ บริเอก (2565, หน้า 14) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้บริหารต้องศึกษาเรียนรู้พัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ สามารถปรับตัวได้ทันต่อบุคคล งาน และสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงคนยุคเศรษฐกิจไร้พรมแดนปัจจัยการเมือง สังคม วัฒนธรรมทั้งภายในประเทศและในโลกล้วนเป็นตัวเร่งให้นักบริหารไม่สามารถจะจมอยู่ในโลกใบเก่า โดยปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตนี้ได้ ผู้บริหารที่ติดนอกจากมีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว จะต้องเพียบพร้อมทั้งคุณงามความดี ศักยภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกยุค IT ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิด และวิธีการที่ดี งานที่มีและปฏิบัติอยู่แล้ว

ชูไรดา ดอเลาะ (2565, หน้า 34) บทบาท หมายถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานโดยตรงและงานพิเศษที่จะต้องกระทำ การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคล เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพในคนคนเดียว บทบาทย่อมเปลี่ยนแปลงตามตำแหน่งหน้าที่และความคาดหวังของสังคม

ณรงค์ พลสะอาด (2566, หน้า 14) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลองค์กรให้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ลุล่วงตามจุดประสงค์ และทำให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงบันดาลใจ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

สิทธิพันธ์ จิตรพวน (2566, หน้า 13) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและโน้มน้าวบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมและทรัพยากรต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุปว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และศักยภาพ รวมถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในศาสตร์ด้านการบริหารและการจัดการ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากร

หลายฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดย Northouse (2021) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลเพื่อชี้นำและจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในมุมมองของ Yukl (2013) ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงอำนาจตามตำแหน่ง แต่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการสร้างแรงจูงใจและส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ในระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ แนวคิดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ โดย Stogdill (1948) เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเด่นบางประการ เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบ และความสามารถทางสติปัญญา อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวมีข้อจำกัดในการอธิบายความสำเร็จของผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ต่อมา นักวิชาการได้พัฒนาแนวคิดที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำมากขึ้น โดย Ohio State Studies (1957) และ Blake and Mouton (1964) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งออกเป็นการมุ่งเน้นงานและการมุ่งเน้นบุคคล ซึ่งผู้นำที่สามารถผสมผสานทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

ภายหลังได้มีการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดย Hersey and Blanchard (1988) ซึ่งเสนอว่าผู้นำควรปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมและความสามารถของผู้ตาม กล่าวคือ บางสถานการณ์อาจต้องใช้การสั่งการอย่างชัดเจน ในขณะที่บางกรณีควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แนวคิดนี้สะท้อนถึงความจำเป็นของความยืดหยุ่นในการเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง โดยผู้นำจะส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมและสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือ ภาวะผู้นำเชิงการให้บริการ โดย Greenleaf (1977) ซึ่งเห็นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้ตาม และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ แนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับบริบททางการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสนับสนุนครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ในปัจจุบัน แนวคิดภาวะผู้นำได้พัฒนาไปในลักษณะของการบูรณาการ โดยผสมผสานแนวคิดจากหลายทฤษฎีเข้าด้วยกัน และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมศักยภาพของครู และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเปลี่ยนจากการเน้นคุณลักษณะของผู้นำไปสู่การให้ความสำคัญกับพฤติกรรม ความสัมพันธ์ และบริบทของการทำงานร่วมกัน การเข้าใจแนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าการแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวและช่วยกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

จรรณกลิน มาตาชาติ (2562, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถหรือทักษะของบุคคลที่สามารถจูงใจ ชักนำบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำกิจกรรม ภารกิจต่าง ๆ จนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เริงฤทธิ์ คำหู่ (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และจูงใจให้ผู้อื่นลดความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตน แล้วปฏิบัติงานหรือภารกิจเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า การมีคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการใช้เทคนิคและศิลปะในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและเชื่อใจ มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) จนทำให้บุคคลหรือผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่น

ปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจการตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Yukl (2006, p. 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจ ในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Boles and Davenport (1975: pp. 154-155) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยกันทำให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้ความคิดริเริ่ม อิทธิพล และทักษะต่าง ๆ ในการชี้นำ กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และแรงบันดาลใจให้ผู้ตามร่วมมือกันในการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทภาวะผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 49) อธิบายว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและการใช้ทรัพยากรขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐธุรกิจหรือภาคราชการ เนื่องจากผู้นำทำหน้าที่วางแผน ควบคุม และชี้นำการดำเนินงานโดยรวม ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

ณัฐพล ธิตา (2565, หน้า 18) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนบุคลากรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีคุณภาพ

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 21) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้นำต้องเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานอย่างเหมาะสม และบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นันทน์ภัส ประหยัด (2564, หน้า 19) ระบุว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างการยอมรับและความร่วมมือภายในองค์กร โดยผู้นำต้องใช้กระบวนการจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ

Yukl (1998, p. 2) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำมีหน้าที่กำหนดทิศทาง วางแผน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 28) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนา คอยกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ ที่ต้องพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จรรยาภรณ์ มาตาชาติ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและกระบวนการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม อันนำไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยสามารถโน้มน้าว ชี้แนะ และทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 43) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และข้อตกลงร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู โดยใช้การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร มีการพัฒนาและประเมินผล พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน ตลอดจนความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ข้าวทิพย์ ทิสุกะ (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ วิธีการ และเทคนิคทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ปวีณา บุทธิจักร (2564, น. 27) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565, หน้า 46) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน หลักสูตร และสภาพแวดล้อมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ และส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาครูและนักเรียน

วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์ (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการจัดทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อัญสิชา แสนภูมิ (2565, หน้า 40) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหารที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Leithwood (1994: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนมีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศ แก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในเกณฑ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

McEwan (2003: 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกัน

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเต็มที่ได้ เนื่องมาจากความสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 29) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ จะช่วยให้งานวิชาการมีคุณภาพในด้านหลักสูตร การสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีเป้าหมายเดียวกันที่ทำให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 24) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ส่งผลให้โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

Hallinger & Murphy (1985: หน้า 221-224) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางของโรงเรียน การดูแล

กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของสถานศึกษา

Davis and Thomas (1989 : 21) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางทางวิชาการ ส่งเสริมความร่วมมือของครู และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดพันธกิจ
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

จตุรกลิ่น มาตาชาติ (2562, หน้า 5) องค์ประกอบสำคัญของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ของสถานศึกษา
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การพัฒนานักเรียน
- 4) การพัฒนาครู
- 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 14) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาคุณภาพครู
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 13) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
- 4) การพัฒนานักเรียน
- 5) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
- 6) การนิเทศการศึกษา

มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565, หน้า 6) องค์ประกอบสำคัญของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565, หน้า 4-5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 14) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 10) องค์ประกอบสำคัญของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

- 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ
- 4) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน
- 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์ (2564, หน้า 12) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดและสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 3) การประสานงานหลักสูตร
- 4) การพัฒนามาตรฐานและความคาดหวังระดับสูง
- 5) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู
- 7) การควบคุมเวลาในการเรียนการสอน
- 8) การให้สิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน

รชยา เรือนสอน (2564, หน้า 3) องค์ประกอบสำคัญของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม
- 4) การพัฒนาครู และบุคลากร

จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากตารางวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ท.ม.	ภาวะทางวิชาการ	กึ่งกลางเงิน สุธุสภาราย	จรรยาภรณ์ มาตาชาติ	เนติ มโนปัญญา	ปวีณา บุทธิจักร	มะไซดี อับดุลกอเดร์	เรณฤทธิ์ คำพุ่ม	มนัสวี ยาทองไชย	สมพงษ์ วิเศษจันทร์	วัชรินทร์ ชำคำถิติ	รชยา เรือนสอน	ความถี่	ร้อยละ
1	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
3	การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
4	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
5	การพัฒนานักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓		✓					✓		4	40
6	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
7	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ					✓				✓		2	20
8	การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด					✓						1	10
9	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง							✓				1	10
10	การให้สิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน					✓				✓		2	20
11	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					✓				✓		2	20
12	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้							✓				1	10
	รวม	5	5	5	6	10	4	6	5	8	4	58	

ตารางที่ 2. 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 12 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไปมาใช้ ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ตามลำดับความถี่ที่ได้ ดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนการสอน
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน
- 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายหมายถึง การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียน จากขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ มีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับ หลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายและจุดเน้นที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนด ดัชนีชี้วัดและคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการสื่อสารพันธกิจและขอบข่ายของงานวิชาการ รวมถึงหลักสูตรสถานศึกษา ให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึง การกำหนดทิศทางการกิจการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยวิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน กำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการประมวผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนการกำหนด ทิศทางการกิจการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดย วิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ของโรงเรียนกำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางโรงเรียนให้มีความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่นสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้

บรรลุปเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการประมวผลความก้าวหน้าตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการมีความสามารถและ แสดงออกอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ (Values and Vision) ที่เกี่ยวเนื่อง กับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยง หลักการ พฤติกรรม และโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการดำรง ที่ทรงคุณค่า และ วิสัยทัศน์นั้นไว้ได้

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจทางการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และการ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการสอนกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย หมายถึง การกำหนดทิศทาง การบริหารด้านการศึกษาของโรงเรียนรวมถึง กระบวนการ เรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน มีการกำหนด เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่วางไว้

McEwan (1998: 125-130) ได้กล่าวว่า การกำหนดภารกิจ คือ การดำเนินการตาม เกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

Van and Kruger (2003: 247) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำหนด ภารกิจ เป็นภาระ งานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสามารถคือ การ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องมีความชัดเจน เชื่อมโยง กับหลักสูตรสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต้องมีการกำหนด มาตรฐานทางวิชาการ และสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่าการจัดการหลักสูตรและการ สอน หมายถึง การวางแผน การจัดหลักสูตรการเรียนและ การสอนในทุกระดับชั้น โดยการวางแผน วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดให้ สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการกำหนดสาระการ เรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และดัชนีชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ความรู้ครูในเรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจ ส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับ เนื้อหาของหลักสูตร มีการประเมินหลักสูตรก่อนและหลังการใช้ หลักสูตร มีกระบวนการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นหลังจากได้รับการประเมิน แนะนำครูใน

การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียน การสอนในระดับห้องเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน หมายถึง การนำหลักสูตรเดิมมาปรับปรุงให้ดีขึ้นให้ทันยุคทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงความต้องการของผู้เรียน ชุมชน มีความยืดหยุ่น และสามารถประยุกต์เข้ากับบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ เกิดผลดีแก่ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

เนติ์ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารเป็น แหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผลและการบริหารหลักสูตรและการสอน เพื่อผู้บริหารใช้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งวัด และประเมินผล

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การบริหารจัดการ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรการสอนแบบเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การกำหนดการวัดและประเมินผล และการนำหลักสูตรไปใช้ในการประเมินผล

Krug (1992, p. 53) ได้กล่าวว่า การจัดการหลักสูตรและการสอน คือ การสอนจัดว่าเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอนรวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะสามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควร ใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Hughes (1987: p. 97-99) ได้กล่าวว่า การจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คือการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคม ผู้เรียน และมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาการสอน การใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน

3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

จรรยาภรณ์ มาตาชาติ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ มีการเยี่ยมชั้นเรียนมีการควบคุมเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนที่ดีจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง และจะสามารถช่วยให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จ

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เกิดความสะดวกเอื้ออำนวยต่อครูและนักเรียน เกิดความปลอดภัยในการเรียนรู้ มีสิ่งจูงใจให้นักเรียนเกิด การอยากเรียนรู้ตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ภายในโรงเรียนที่สวยงามเป็นระเบียบ มีสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอและทันสมัยการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากรและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

สุรเดช อุ่นเรือน (2567, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่จัดสรรทรัพยากร ให้กับครูหรือผู้เรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดลอมใน สถานศึกษาที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้ งานและมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับผู้เรียน มีความปลอดภัย และเป็นระเบียบ มีสิ่งอ ำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร และ ผู้เรียน อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

Krug (1992, p.53) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

กล่าวโดยสรุปว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ คือการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและชุมชน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน

ณัฐพล ธิตา (2565, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอนหมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร อีกทั้งให้ผลย้อนกลับสะท้อนและครูผู้สอน เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขต่อไป

นันทน์ภัส ประหยัด (2565, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลเพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาอันจะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การนิเทศติดตามการเรียนการสอนหมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ ชี้แจงรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็นพลวัฒน์ของสังคม และความต้องการของชาติ การนิเทศจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน การนิเทศจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ในการช่วยเหลือพัฒนาและสนับสนุน และครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การให้คำแนะนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผล ของครูในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับแผนการสอนตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบ กำหนดวางแผนการนิเทศและออกแบบ เครื่องมือการนิเทศ วางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป ตรวจสอบและให้คำแนะนำแผน การจัดการเรียนรู้ของครูล่วงหน้าก่อนที่ครูจะนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง บันทึกการนิเทศเพื่อ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกระตุ้นให้ครูนำผลการนิเทศมา

พัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้ได้พัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการร่วมกันแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การสอนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย

Van and Kruger (2003, p. 247) กล่าวว่า การนิเทศการสอน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

Marsh (2005, p. 2011) กล่าวว่า การนิเทศที่จบลง อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทักษะและความรู้ของครูจะพัฒนาขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อผลการเรียนรู้ ของนักเรียนในระดับสูง

กล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนคือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และติดตามการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เป้าหมายหลักคือการพัฒนาศักยภาพของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสร้างมาตรฐานการสอนที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในปัจจุบัน

5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับ เป้าประสงค์ของโรงเรียน จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครู และส่งเสริมจัดทำ แผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล ร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู การจัดการเวลา การฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่คณะ นิเทศการสอน ประเมินผลการ ทำงานของครูเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยนำหลักการวิจัยมาเป็น แนวทางในการพัฒนา

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนางาน และให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครูถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูทั้งด้านการดำเนินโครงการ และกิจกรรมการสนับสนุนความเป็นครู มีอาชีพ ปรวิณา บุทธิจักร (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ครู ในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน วางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการ ส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคลร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ ให้แก่ครูจัดฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือ นิเทศการสอนประเมินผลการทำงานของครูเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำงานโดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

ณัฐพล ธิตา (2565, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การอบรม การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของโรงเรียน ในการนำมาพัฒนาสู่การเรียนการสอน

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรด้านวิชาการให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนให้ใช้นวัตกรรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

Hallinger and Murphy (2009) อ้างถึงใน บุญพา พรหมนะ (2559) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ 55 ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึง การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนา บุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะ ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับ ความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถขาด ขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานไม่จรรีกรักดีต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบต่าง คนต่างก็เยี่ยงหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคีกันต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือ กันและหย่อนสมรรถภาพการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่ เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกันถ้าเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับ

ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ อาจจะช่วยให้มีการสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นสามารถทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ การไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนมีโอกาสรู้จักกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่าง ฉันทมิตร งานที่ได้ดำเนินการจัดทำก็น่าจะได้ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพัฒนาทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือการพัฒนาครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งยกระดับความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่

- 1) อำเภอวังสะพุง
- 2) อำเภอภูกระดึง
- 3) อำเภอผาขาว
- 4) อำเภอภูหลวง
- 5) อำเภอเอราวัณ
- 6) อำเภอหนองหิน

มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 152 แห่ง จำแนกเป็น

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 98 แห่ง
- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ) จำนวน 50 แห่ง
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป) จำนวน 4 แห่ง

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 4) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) กลุ่มนโยบายและแผน
- 6) กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 8) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 9) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.3 นโยบายและทิศทางการพัฒนา

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พ.ศ.2568, หน้า 56-59) ได้กำหนด ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

"องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข สู่ความเป็นเลิศ"

พันธกิจ

- 1) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) เพิ่มโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข
- 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจาก ภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ วิถีชีวิตถัดไป รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

- 1) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- 2) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

จุดเน้นการพัฒนา

- 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย
- 2) ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- 3) จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- 4) เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- 5) ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
- 6) การมีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)
- 7) การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- 8) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ AI พัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ
- 9) การแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีการศึกษาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายบริบท และให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในหลายประเด็น ดังนี้

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 196 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดหลักสูตรและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการกำหนดพันธกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ การเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบความแตกต่างในด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยาภรณ์ มาตาชาติ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเด่นชัด

เนติ มโนปัญญา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยตัวแปรด้านการบริหารหลักสูตร การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ

ปวีณา บุทธิจักร (2564) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบด้านการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นตัวแปรสำคัญในการพยากรณ์

มนัสวี ยาทองไชย (2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี มีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับสูง

เริงฤทธิ์ คำหู่ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูง และภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้กว่าครึ่งหนึ่ง โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มีความสำคัญสูง

มะไซตี อับดุลกอเดร์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแม้ภาพรวมไม่แตกต่างตามเพศหรือขนาดสถานศึกษา แต่บางองค์ประกอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังเสนอแนวทางในการพัฒนา เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วม การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ และการสื่อสารภายในองค์กร

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ แต่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพครูที่สามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ได้

วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า ระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการควบคุมเวลาเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และไม่พบความแตกต่างเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hallinger and Murphy (1985, p. 1969) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นเฉพาะด้าน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศการสอน และส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Anderson (2000, p. 156) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า องค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

Yamada (2000, p. 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมทางการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดของโรงเรียน และความถี่ในการนิเทศ มีความเกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังเสนอให้มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการตัดสินใจทางวิชาการและการสนับสนุนครูอย่างมีประสิทธิภาพ

Lunenberg and Ornstein (2004, p. 374) ศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน 149 แห่ง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการพัฒนาหลักสูตร การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,193 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,314 คน (ระบบบริการข้อมูล Big Data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน 11 ตุลาคม 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 แบ่งตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง

ที่	ขนาด สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	66	489	555	15	110	125
2	ขนาดกลาง	52	576	628	12	130	142
3	ขนาดใหญ่	9	122	131	2	28	30
รวมทั้งหมด		121	1,193	1,314	29	268	297

ที่มา: (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568)

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือด้านวิชาการ ซึ่งการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ผู้แทนครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ มีความรู้และประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้บริหารและครูผู้สอน ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน และ 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว ดังนี้ โดยกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากค่านิยมศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การบริหารจัดการ

หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนและ 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

- 1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขต เนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 4) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยการวิจัย ดังนี้

- 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
 - (1) นำแบบทดสอบไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ตรงประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

(2) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ ใช้ได้จำนวน 28 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 15 ข้อ ข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 12 ข้อ ข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 1 ข้อ

2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

(1) นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา

(2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดดังกล่าว จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.912

(3) นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วและนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

(4) นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา

3) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการในสังกัดดังกล่าว เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Forms และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR Code พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ส่งไปยังสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Forms ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานกำหนดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติตามขั้นตอนที่กำหนด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้แทนครู จำนวน 2 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคน ไม่เกิน 60 นาที โดยโดยบันทึกข้อมูลทั้งในรูปแบบลายลักษณ์อักษรและการบันทึกเสียง เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนวทางข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมุกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่า t-test (Independent t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) ในการสัมภาษณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยจากนั้นตีความข้อมูลและสรุปผลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปบรรยายข้อมูลและอ้างอิงแหล่งที่มา ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย

3) สรุปแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน และ 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
- 3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- 4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ใช้ Independent samples t-test สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

- 4.1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความชัดเจนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test (One-Way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
p	แทน	ค่าทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (n = 297)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	199	67.00
สูงกว่าปริญญาตรี	98	33.00
รวม	297	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	112	37.70
5 – 10 ปี	119	40.10
มากกว่า 10 ปี	66	22.20
รวม	297	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	125	42.10
กลาง	142	47.80
ขนาดใหญ่	30	10.10
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 ประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 125 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ขนาดกลาง จำนวน 142 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และขนาดใหญ่ จำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว จำนวน 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน และ 5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.14	0.38	มาก
2	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.40	มาก
3	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.74	0.35	มาก
4	การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนด้านการ	3.86	0.37	มาก
5	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.72	0.35	มาก
ภาพรวม		3.93	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.17, S.D.=0.40) รองลงมาได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{x}$ = 4.17, S.D.=0.38) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน ($\bar{x}$ = 3.86, S.D.=0.37) และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.74, S.D.=0.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}$ = 3.72, S.D.=0.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.21	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.23	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.12	0.73	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.16	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.17	0.70	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ	3.97	0.70	มาก
ภาพรวม		4.14	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.23, S.D.=0.69) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{x}$ = 4.21,

S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ =3.97, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4. 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย	4.25	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและผู้เรียน	4.23	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา	4.17	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.69	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินหลักสูตรและการสอนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.00	0.68	มาก
ภาพรวม		4.17	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย ($\bar{x}$ =4.25,S.D.=0.70) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและผู้เรียน ($\bar{x}$ =4.23, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินหลักสูตรและการสอนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x}$ =4.00,S.D.=0.68)

ตารางที่ 4. 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้	3.69	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.82	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัย	3.78	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร	3.64	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	3.78	0.71	มาก
ภาพรวม		3.74	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.67) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัย ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัย ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4. 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	3.95	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์แก่ครูหลังการนิเทศ	3.83	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาครูจากผลการนิเทศและการประเมินผลการสอน	3.80	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด	3.79	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.77	0.65	มาก
ภาพรวม		3.86	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86, S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.99, S.D.=0.70$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=3.95, S.D.=0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.77, S.D.=0.65$)

ตารางที่ 4. 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.79	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม	3.75	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	3.64	0.61	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและนำผลการพัฒนาครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.75	0.69	มาก
ภาพรวม		3.72	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.65) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและนำผลการพัฒนาครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ($\bar{x} = 3.64$, S.D.=0.61)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดดังกล่าว จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test (Independence t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4. 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

		วุฒิการศึกษา					
ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วิชาการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
		(n=188)		(n=109)			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย		4.15	0.37	4.12	0.41	0.69	0.49
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน		4.18	0.39	4.14	0.43	0.86	0.39
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้		3.74	0.36	3.76	0.32	-0.52	0.61
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการสอน		3.86	0.37	3.85	0.36	0.05	0.96
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา		3.72	0.36	3.72	0.32	-0.2	0.99
ภาพรวม		4.28	0.24	4.21	0.24	0.38	0.70

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ F (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.12

ตารางที่ 4. 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.12	0.39	4.15	0.37	4.17	0.40
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.13	0.41	4.18	0.40	4.20	0.39
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.75	0.36	3.73	0.34	3.76	0.35
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการสอน	3.82	0.34	3.86	0.63	3.92	0.42
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.71	0.37	3.70	0.33	3.75	0.35
รวม	3.91	0.24	3.92	0.22	3.96	0.22

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	P
	แปร					
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.099	2	0.050	0.336	0.715
	ภายในกลุ่ม	43.367	294	0.148		
	รวม	43.466	296			
2. การบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.225	2	0.113	0.705	0.495
	ภายในกลุ่ม	46.996	294	0.160		
	รวม	47.222	296			
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.139	0.870
	ภายในกลุ่ม	35.798	294	0.122		
	รวม	35.832	296			
4. การนิเทศ ติดตาม และ ประเมิน ผลการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.401	2	0.200	1.492	0.227
	ภายในกลุ่ม	39.485	294	0.134		
	รวม	39.886	296			
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	0.60	0.488	0.615
	ภายในกลุ่ม	36.195	294	0.123		
	รวม	36.315	296			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	0.060	1.168	0.312
	ภายในกลุ่ม	15.127	294	0.051		
	รวม	15.247	296			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.10	0.36	4.19	0.40	4.11	0.38
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.13	0.37	4.20	0.42	4.16	0.41
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.74	0.37	3.73	0.33	3.84	0.33
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การสอน	3.84	0.38	3.87	0.36	3.83	0.32
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.68	0.37	3.72	0.34	3.84	0.33
รวม	3.90	0.21	3.94	0.25	3.96	0.20

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	P
	แปร					
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.622	2	0.311	2.135	0.120
	ภายในกลุ่ม	42.844	294	0.146		
	รวม	43.466	296			
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	1.186	0.307
	ภายในกลุ่ม	46.844	294	0.159		
	รวม	47.22	296			
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.326	2	0.163	1.350	0.261
	ภายในกลุ่ม	35.506	294	0.121		
	รวม	35.832	296			
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.079	2	0.39	0.291	0.748
	ภายในกลุ่ม	39.807	294	0.135		
	รวม	39.886	296			
5.การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.586	2	0.293	2.410	0.092
	ภายในกลุ่ม	35.730	294	0.122		
	รวม	36.315	296			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.159	2	0.079	1.546	0.215
	ภายในกลุ่ม	15.088	294	0.051		
	รวม	15.247	296			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยทั้งทักษะเชิงกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ โดยต้องเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านผู้เรียน ชุมชน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจและความเป็นเจ้าของร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือการอบรมและพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารได้ และมีลักษณะเป็นรูปธรรม โดยวิสัยทัศน์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่พันธกิจและเป้าหมายเชิงปฏิบัติที่วัดผลได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Process) ในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของจังหวัดเลย และสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดความสำเร็จ และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านนี้ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความแม่นยำและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 10 มีนาคม 2569)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารในการกำกับดูแลหลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูผ่านกระบวนการ PLC รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศและระบบนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของท้องถิ่น โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสนับสนุนครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการสอน และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับผู้เรียนในบริบทของพื้นที่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ควรพัฒนาระบบนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

การใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนควรเป็นฐานในการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 10 มีนาคม 2569)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน โดย จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และกระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนา เปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมการสอน และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ควรส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้าง บรรยากาศที่ทันสมัยและน่าสนใจ รวมทั้งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจทั้งต่อครูและผู้เรียน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และ การสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 10 มีนาคม 2569)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน จำเป็นต้อง มุ่งเน้นการสร้างระบบนิเทศที่มีคุณภาพ การพัฒนาทักษะผู้บริหารในด้านการนิเทศเชิงวิชาการ และ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผ่าน กระบวนการ PLC และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืนรายละเอียดขั้นตอน แผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และ สนับสนุนงบประมาณทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ตามความสำคัญของโครงการ โดยเน้นการปฏิบัติตามแผน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง โดย กำหนดแผนการนิเทศที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการสังเกตชั้นเรียน การให้คำแนะนำ และการติดตามผล เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการในการนิเทศ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาครู มากกว่าการควบคุมหรือ ประเมินเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

การนิเทศควรเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ ข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอน มาเป็นฐานในการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนา โดยผู้บริหารต้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารในการสังเกตชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสะท้อน ผล อย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการชี้แนะที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง และส่งผลต่อการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 10 มีนาคม 2569)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อยกระดับศักยภาพครูและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยอิงจากความต้องการจำเป็นของครูเป็นสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาตรงกับปัญหาและบริบทจริงของสถานศึกษา รวมทั้งควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนและสามารถติดตามผลได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 5 มีนาคม 2569)

ควรส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2569)

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการสอน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับครูใหม่หรือครูที่ต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามผลการพัฒนาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มีนาคม 2569)

การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ควรนำมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้การพัฒนามีความแม่นยำ ตรงจุด และสามารถวัดผลความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 10 มีนาคม 2569)

ตารางที่ 4. 13 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการ	แนวทางการพัฒนาเชิงสังเคราะห์
1.การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ 2. ควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย และเชื่อถือได้มาใช้เป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 4.การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ควรคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ทรัพยากร และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน	1. ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับดูแลและบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน 3. สนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4. ส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 5. พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการ	แนวทางการพัฒนาเชิงสังเคราะห์
3. การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้	1. ควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและบรรยากาศในชั้นเรียน 2. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 5. สร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้แก่ครูและผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ 6. มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการสอน	1. พัฒนาระบบและรูปแบบการนิเทศภายในให้มีคุณภาพ 2. เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารด้านการนิเทศเชิงวิชาการ 3. ส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศและกระบวนการ PLC 4. ดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการสอน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมแรงจูงใจ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5. วางแผน สนับสนุนทรัพยากร และกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ
5. การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1. วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2. ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ 3. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4. ส่งเสริมการให้คำปรึกษาแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างครูเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน

5. ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและตัดสินใจ



ภาพที่ 4. 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,314 คน จากโรงเรียน 127 แห่ง (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนชัดเจนและเป็นรูปธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน วิชาการ

2) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาให้ทันสมัย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทของสังคมและผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมิน หลักสูตรและการสอนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม บรรยายภาคการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัยและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร

4) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์แก่ครูหลังการ นิเทศ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

5) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็น ระบบ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและนำผลการพัฒนาครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน

5.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยทั้งทักษะเชิง กลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารในการกำกับดูแลหลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูผ่านกระบวนการ PLC รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศและระบบนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเทศที่มีคุณภาพ การพัฒนาทักษะผู้บริหารในด้านการนิเทศเชิงวิชาการ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผ่านกระบวนการ PLC และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน รายละเอียดขั้นตอน แผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ตามความสำคัญของโครงการโดยเน้นการปฏิบัติตามแผน

4) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อยกระดับศักยภาพครูและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างยั่งยืน

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ศึกษาได้นำประเด็นมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครอบคลุมทั้งการกำหนดนโยบายทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่กำหนดให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การบริหารและขนาดสถานศึกษามีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนและด้านการกำหนดพันธกิจตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งสฤษฎ์ กลิ่นหอม (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการสอน ตามลำดับ

1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของชุมชน โดยต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พันธกิจที่ครอบคลุม และเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ยังเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างเป็นระบบ มีการมีส่วนร่วมจากครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ประหยัด (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับ ควบคุม และส่งเสริมการดำเนินงานทางวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ประหยัด (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

3) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในสถานศึกษา เช่น การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แห่งการเรียนรู้ (learning organization) ตลอดจนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ศรีสุข (2565) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี วงศ์คำ (2566) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และชุมชน มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

4) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้คำปรึกษา การสะท้อนผลการสอน (feedback) และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี วงศ์คำ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและส่งเสริม PLC จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ธิตา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำบุคลากรไปสู่เป้าหมาย โดยการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

5) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการดำเนินการพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดอบรม สัมมนา การส่งเสริมการศึกษาต่อ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ธิตา (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

วิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ศรีสุข (2565) กล่าวว่าการพัฒนาครูผ่านกระบวนการ PLC และการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสมรรถนะของครู

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสม่ำเสมอ จนทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับวุฒิการศึกษาสามารถรับรู้และประเมิณการดำเนินงานได้ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ลักษณะงานในสถานศึกษามีความเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ครูและผู้บริหารต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน เช่น หลักสูตรแกนกลาง การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จึงทำให้แม้จะมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่มีกรอบแนวคิดและความเข้าใจในงานวิชาการที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้ง การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา การนิเทศ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวุฒิที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ศรีสุข (2565) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การนิเทศ และ PLC ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นต่อการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี วงศ์คำ (2566) กล่าวว่าแม้บุคลากรจะมีพื้นฐานหรือวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่เมื่อได้รับการพัฒนาและทำงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน จะทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน เป็นระบบ และต่อเนื่อง จนทำให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยสามารถรับรู้และประเมิณการดำเนินงานได้ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีกรอบมาตรฐานเดียวกัน

ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูทุกช่วงประสบการณ์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และพัฒนางานวิชาการร่วมกัน รวมถึงมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ประสบผลการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ ใจบุญ (2567) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น PLC การนิเทศ และการอบรม ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจและทัศนคติต่อการบริหารงานในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร แก้วคำ (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและการแสดงภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีประสบการณ์แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้านซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างมีบทบาทหน้าที่ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมือนกัน โดยต้องดำเนินงานตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการด้านวิชาการมีรูปแบบและทิศทางที่ใกล้เคียงกันในทุกขนาดสถานศึกษา อีกทั้งการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการนิเทศกำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาทุกขนาดมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกัน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา พรหมดี (2566) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการกำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาทุกขนาดดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ ใจบุญ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในบริบทหรือขนาดใด ต่างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้การรับรู้และความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้คงอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหารควรริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของผู้เรียน สนับสนุนให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด น่าอยู่ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูและผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

5) การนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เน้นการให้คำปรึกษาและการสะท้อนผล (feedback) เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ควรนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม สัมมนา การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ

และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป
- 4) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปอ้างอิงและประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กมลวรรณ ศรีสุข. (2565). การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญเพชร พลวงค. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. นครราชสีมา:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครราชสีมา.

จรรยาภรณ์ มาตาชาติ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชามา เทียนโสภา. (2566). การบริหารสถานศึกษาเอกชนอย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนแปลง.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชูไรดา ดอเลาะ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. ปัตตานี:

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณรงค์ พลละคร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

ณัฐพล ธิตา. (2565). การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา.

ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนวัฒน์ ศรีวงศ์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรวัฒน์ ใจบุญ. (2567). การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2565). การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทน์ภัส ประหยัด. (2565). การนิเทศติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เนติ มโนปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. นครราชสีมา:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มะไซดี อับดุลกอเดร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดยะลา.

ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

รชยา เรือนสอน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

รังสฤษฎ์ กลิ่นหอม. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา ดวงแก้ว. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วรัญญา พรหมดี. (2566). *การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปีติวรรณอุปถัมภ์). การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ศิริพร แก้วคำ. (2566). *การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาพร แสงสมาน. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุรเดช อุ่นเรือน. (2567). *การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ลำพูน: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สิทธิพันธ์ จิตรพวน. (2566). *บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวิมล จันทรา. (2565). *ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับประถมศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2564*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Anderson, M. E. (2000). *The leadership behavior of effective instructional leaders*. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 156–170.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing.

Bush, T. (2015). *Theories of educational leadership and management (4th ed.)*. London: Sage Publications.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper & Row.

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

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.

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

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources (5th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Krug, S. E. (1992). *Instructional leadership: A constructivist perspective*. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430–443.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. New York: Educational and Psychological Measurement.

Leithwood, K. (1994). *Educational leadership for student learning*. New York: Routledge.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concepts and practices (4th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

McEwan, E. K. (2003). *Seven steps to effective instructional leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spillane, J. P., & Kenney, A. W. (2012). *School administration in a changing educational landscape*. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(4), 541–558.

Stogdill, R. M. (1948). *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature*. *Journal of Psychology*, 25(1), 35–71.

Yamada, K. (2000). *Accountability and instructional leadership of school administrators in Fresno City, California*. Dissertation Abstracts International, 61(2), 49–52.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Boston: Pearson Education.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.วุฒิชัย ดานะ

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. นางสาวอุษณีย์ สีแก้วตุ้

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสว่างโสภณโก่นา

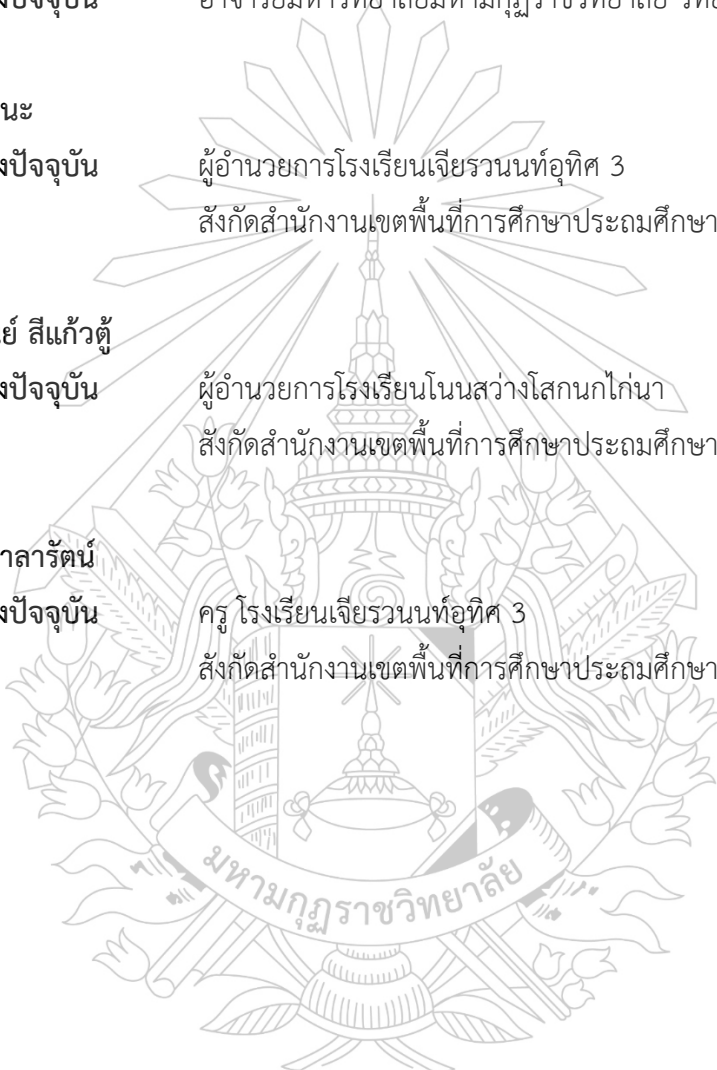
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. นางวิรวัลย์ สาธารัตน์

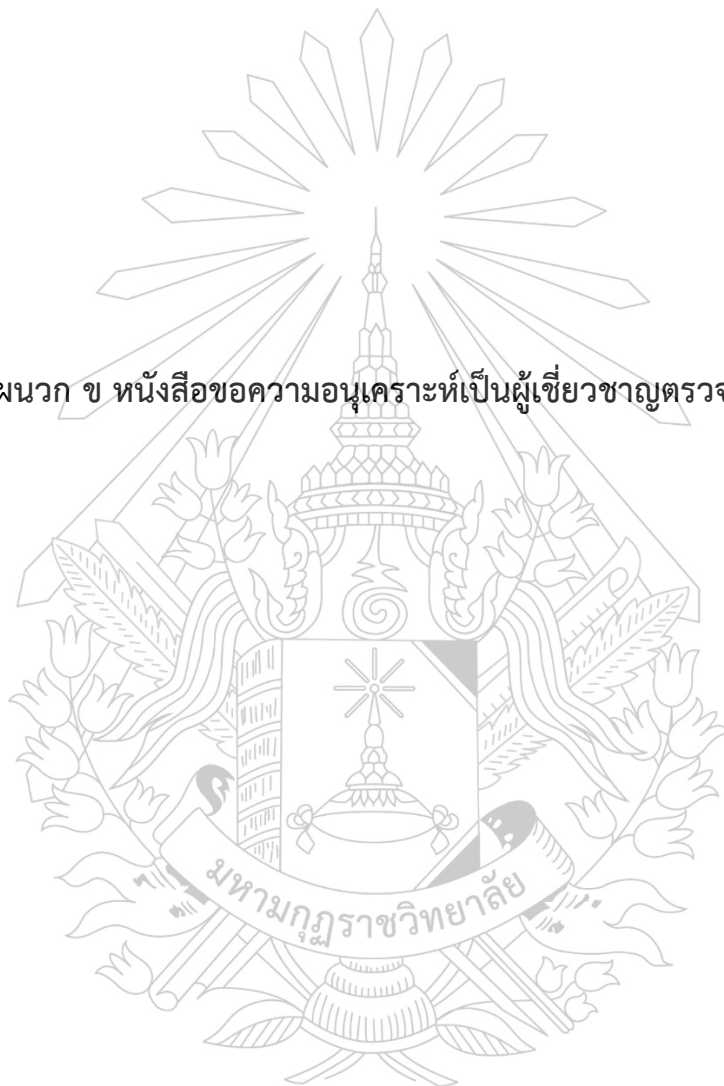
ตำแหน่งปัจจุบัน

ครู โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๙๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวนนันทอุทิศ ๓

ด้วย นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชัยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๔๕-๔๑๘๕๕๙๖

ที่ อว ๗๙๑๘๘/ว๑๐๐๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวอุษณีย์ สีแก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสว่างโสภณกโก่นา

ด้วย นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนฤธิศา แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๖๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางนิรวัล สารรัตน์ ครูโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ ๓

ด้วย นางสาวนงนุช แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนงนุช แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๔๕-๔๑๘๕๔๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ มว.๗๙๑๑๘/๑๑๑๑๘๓

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวนันทิกา แก้วพิภาพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จิณณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิราช, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวนงนุช แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท-หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนงค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชฌนเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนงนุช แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๔๔๙๖



ภาคผนวก ง แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวนัฐริกา แก้วพิภพ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5 - 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- () ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียน 121-600 คน)
- () ขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 600 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อของแบบสอบถามว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในระดับใด และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ ในแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ แก่ครูหลังการนิเทศ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาครูจากผลการนิเทศและ การประเมินผลการสอน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตาม เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียนให้ทันสมัย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและ บุคลากร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเป็นระบบ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ อย่างเหมาะสม					

27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและนำผลการพัฒนาครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



ตารางประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย										
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องมีความชัดเจน เชื่อมโยงกับหลักสูตรสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ และสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและเป็น รูปธรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้อง กับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐาน ทางวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายให้ครูและ บุคลากรเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคม ผู้เรียน และมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาการสอน การใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสังคมและผู้เรียน	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินหลักสูตรและการสอนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
องค์ประกอบที่ 3 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน										
การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และติดตามการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เป้าหมายหลักคือการพัฒนาศักยภาพของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสร้างมาตรฐานการสอนที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในปัจจุบัน										
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศและติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครูอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์แก่ครูหลัง การนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการ พัฒนาครูจากผลการนิเทศและการ ประเมินผลการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการ จัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์และ มาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศ และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้										
การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและชุมชน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การเรียนรู้การสอนมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน										
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา										
การพัฒนาครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งยกระดับความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษา										
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็น ระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้า ร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและนำผล การพัฒนาครูมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวม
เพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายจันทร์ลอย สุรภีร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวนงนุช แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนงนุช แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๙๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุรภูมิ บุตรธนู ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสมบูรณ์ไปรงสุพรรณ

ด้วย นางสาวนฤธิ์กา แก้วพิภพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนังค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระศุทธิวิธินเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนฤธิ์กา แก้วพิภพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๖๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางณัฐรี อินทสิทธิ์ ครูโรงเรียนบ้านห้วยยาง

ด้วย นางสาวณัฐรี อินทสิทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิธิเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวณัฐรี อินทสิทธิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๙๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางนิราวัลย์ สารรัตน์ ครูโรงเรียนเจียรวนนท้อทิศ ๓

ด้วย นางสาวนงนุช แก้วพิภาพ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนงนุช แก้วพิภาพ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๑๘๕๙๖

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis) ค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis)

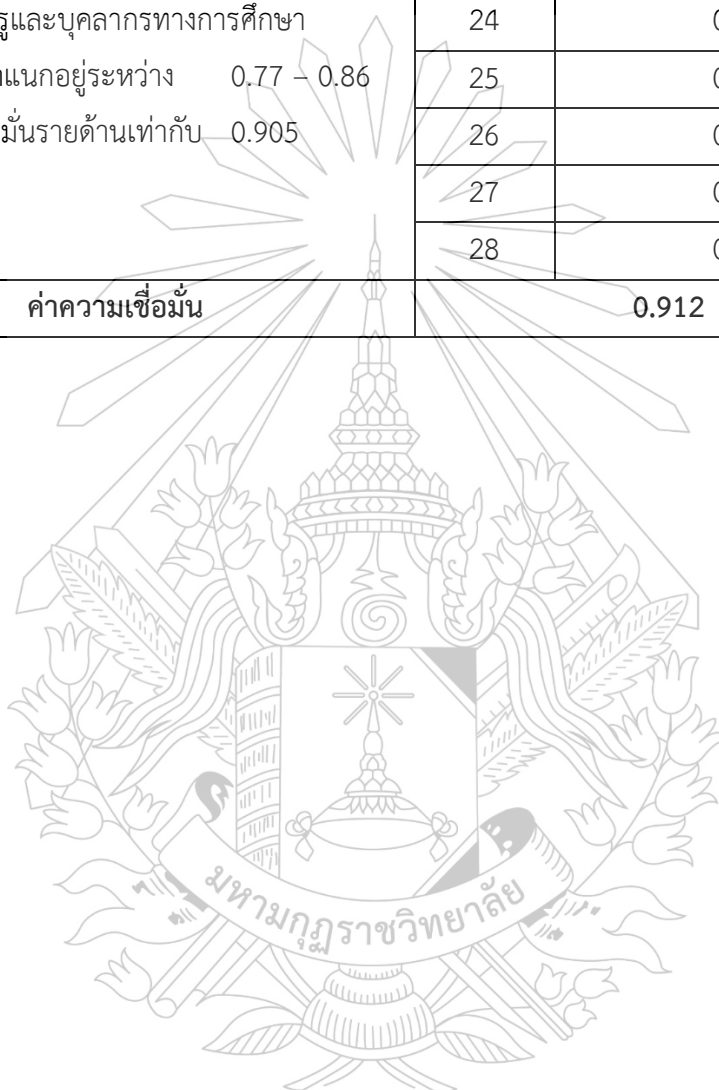
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.91 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	1	0.82
	2	0.84
	3	0.86
	4	0.88
	5	0.90
	6	0.91
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921	7	0.80
	8	0.82
	9	0.84
	10	0.86
	11	0.88
	12	0.89
3. ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.87 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	13	0.78
	14	0.80
	15	0.82
	16	0.84
	17	0.86
	18	0.87

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ	19	0.76
	20	0.78
	21	0.80
	22	0.82
	23	0.85
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905	24	0.77
	25	0.79
	26	0.81
	27	0.86
	28	0.86
ค่าความเชื่อมั่น		0.912





ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ วุฒิการศึกษา ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
meanA	Equal variances assumed	1.261	.262	.687	295	.493	.03252	.04733	-.06063	.12567
	Equal variances not assumed			.660	174.321	.510	.03252	.04926	-.06470	.12974
meanB	Equal variances assumed	.865	.353	.858	295	.392	.04229	.04931	-.05476	.13934
	Equal variances not assumed			.829	177.174	.408	.04229	.05099	-.05834	.14291
meanC	Equal variances assumed	.562	.454	.049	295	.961	-.00220	.04538	-.08710	.09151
	Equal variances not assumed			.049	200.368	.961	-.00220	.04475	-.08603	.09044
meanD	Equal variances assumed	.911	.341	-.523	295	.601	-.02250	.04299	-.10711	.06210
	Equal variances not assumed			-.543	212.524	.588	-.02250	.04146	-.10423	.05923
meanE	Equal variances assumed	2.359	.126	-.018	295	.986	-.00078	.04330	-.08599	.08443
	Equal variances not assumed			-.019	216.685	.985	-.00078	.04146	-.08249	.08093
meanรวม	Equal variances assumed	.615	.434	.383	295	.702	.01075	.02805	-.04445	.06595
	Equal variances not assumed			.378	186.681	.706	.01075	.02842	-.04531	.06680



2. เปรียบเทียบความแตกต่างของประสพการณ์การทำงาน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
meanA	Between Groups	.099	2	.050	.336	.715
	Within Groups	43.367	294	.148		
	Total	43.466	296			
meanB	Between Groups	.225	2	.113	.705	.495
	Within Groups	46.996	294	.160		
	Total	47.222	296			
meanC	Between Groups	.401	2	.200	1.492	.227
	Within Groups	39.485	294	.134		
	Total	39.886	296			
meanD	Between Groups	.034	2	.017	.139	.870
	Within Groups	35.798	294	.122		
	Total	35.832	296			
meanE	Between Groups	.120	2	.060	.488	.615
	Within Groups	36.195	294	.123		
	Total	36.315	296			
meanรวม	Between Groups	.120	2	.060	1.168	.312
	Within Groups	15.127	294	.051		
	Total	15.247	296			

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
meanA	Between Groups	.622	2	.311	2.135	.120
	Within Groups	42.844	294	.146		
	Total	43.466	296			
meanB	Between Groups	.378	2	.189	1.186	.307
	Within Groups	46.844	294	.159		
	Total	47.222	296			
meanC	Between Groups	.079	2	.039	.291	.748
	Within Groups	39.807	294	.135		
	Total	39.886	296			
meanD	Between Groups	.326	2	.163	1.350	.261
	Within Groups	35.506	294	.121		
	Total	35.832	296			
meanE	Between Groups	.586	2	.293	2.410	.092
	Within Groups	35.730	294	.122		
	Total	36.315	296			
meanรวม	Between Groups	.159	2	.079	1.546	.215
	Within Groups	15.088	294	.051		
	Total	15.247	296			

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวนัฐริกา แก้วพิภพ
วัน เดือน ปี เกิด	11 ตุลาคม 2534
สถานที่เกิด	หนองบัวลำภู
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองหินวิทยาคม ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม ระดับปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตร์ (ค.บ. คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	11 หมู่ 6 บ้านภูป่าไผ่ ตำบลโนนป่าซาง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

