



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ฉวีวรรณ ชันทีทำว



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, ornate umbrella. The entire emblem is set against a background of radiating lines.

CHAWEEWAN KHANTEETAO

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 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ฉวีวรรณ ชั้นทิ์ท้าว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระเมธีวัชรกรรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาต)

กรรมการ

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ฉวีวรรณ ชนันทิ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และ 3) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า:

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 4 ด้าน ซึ่งพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 83.30 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.268 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.049 + 0.367(X_3) + 0.285(X_5) + 0.248(X_4) + 0.087(X_1)$; และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.369(X_3) + 0.278(X_5) + 0.234(X_4) + 0.095(X_1)$;
- 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบในทุกด้าน โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่ง

ศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาโดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการโค้ชชิ่ง พัฒนาศักยภาพครูในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Chaweewan Khanteetao
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Dr. Suthep Maythaisong

The objectives of this research were 1) to study academic leadership of school administrators and the effectiveness of academic administration under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. 2) investigate the relationship between instructional leadership of school administrators and the effectiveness of academic administration; and 3) examine the predictive power of academic leadership of school administrators affecting the effectiveness of academic administration. The sample consisted of 338 participants, including school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability at 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using Pearson's product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research found that:

1) The overall academic leadership of school administrators and the overall effectiveness of academic administration were rated at a high level.

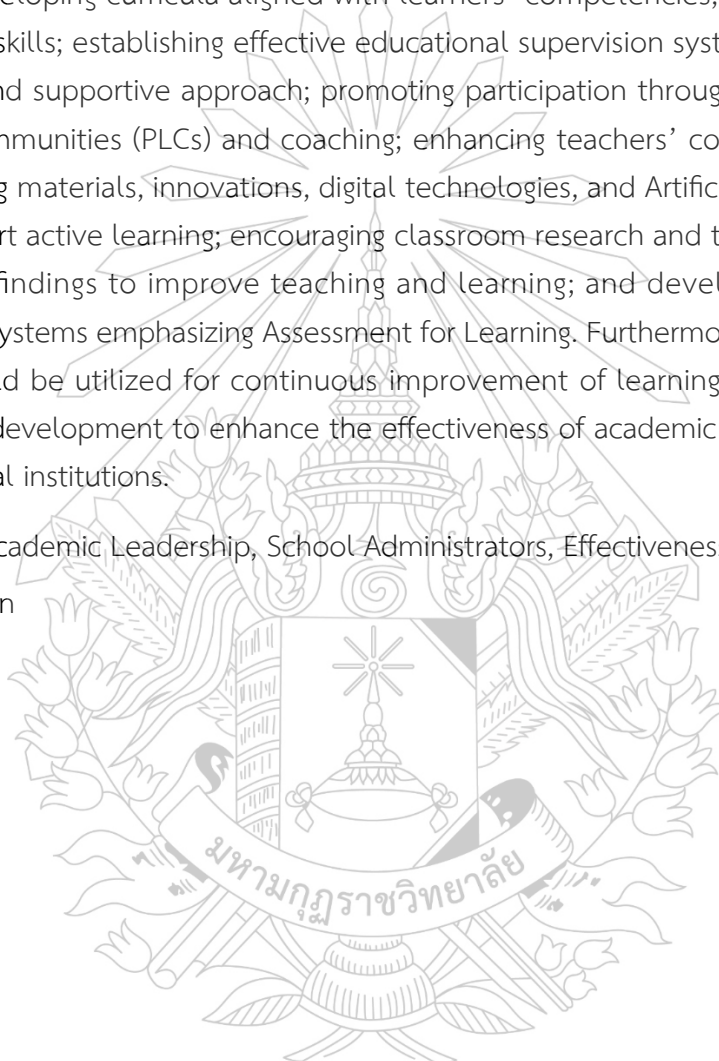
2) The academic leadership of school administrators had a strong positive relationship with the effectiveness of academic administration, with statistical significance at the .01 level.

3) Four dimensions of academic leadership of school administrators significantly predicted the effectiveness of academic administration. These predictors accounted for 83.30% of the variance in academic administration effectiveness, with a standard error of prediction of 0.268. The multiple regression

equation in raw score form was: $\hat{Y} = 0.049 + 0.367(X_3) + 0.285(X_5) + 0.248(X_4) + 0.087(X_1)$; The standardized regression equation was: $\hat{Z} = 0.369(X_3) + 0.278(X_5) + 0.234(X_4) + 0.095(X_1)$;

4) The recommendations for developing academic leadership affecting the effectiveness of academic administration indicated that school administrators should systematically enhance academic administration in all dimensions. This includes developing curricula aligned with learners' competencies, life skills, and 21st century skills; establishing effective educational supervision systems based on a collegial and supportive approach; promoting participation through Professional Learning Communities (PLCs) and coaching; enhancing teachers' competencies in using learning materials, innovations, digital technologies, and Artificial Intelligence (AI) to support active learning; encouraging classroom research and the application of research findings to improve teaching and learning; and developing diverse assessment systems emphasizing Assessment for Learning. Furthermore, assessment results should be utilized for continuous improvement of learning management and learner development to enhance the effectiveness of academic administration in educational institutions.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Effectiveness of Academic Administration



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ ความเอื้อเฟื้อ และความร่วมมือจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์โรสง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดกระบวนการวิจัยและการเขียนรายงานฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ได้มอบความรู้ทางการวิจัย และกำลังใจแก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด นอกจากนี้ ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่มีคุณค่าในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอแสดงความซาบซึ้งในความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่คอยสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ข้าพเจ้าสามารถฟันฝ่าอุปสรรคงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

ฉวีวรรณ ขันทิ้ว



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3. สมมุติฐานการวิจัย	3
1.4. ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ	10
2.3.คุณลักษณะของผู้นำ.....	12
2.4. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	17
2.5. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	19
2.6. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	59
2.7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
2.8. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	74

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	80
4.4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	86
4.5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	92
4.6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	93
4.7. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	102
5.1. สรุปผล.....	102
5.2. อภิปรายผล.....	107
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	129
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	147
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	154

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2. 1 แสดงข้อมูลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	28
ตารางที่ 2. 2 การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	50
ตารางที่ 3. 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
ตารางที่ 4. 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	80
ตารางที่ 4. 3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาชีพครู.....	81
ตารางที่ 4. 4 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	82
ตารางที่ 4. 5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ.....	83
ตารางที่ 4. 6 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	84
ตารางที่ 4. 7 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร.....	85
ตารางที่ 4. 8 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ.....	86
ตารางที่ 4. 9 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตร.....	87
ตารางที่ 4. 10 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ การนิเทศภายใน.....	88
ตารางที่ 4. 11 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4. 12 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....	90
ตารางที่ 4. 13 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล.....	91
ตารางที่ 4. 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	92
ตารางที่ 4. 15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression Analysis) ในภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ.....	93
ตารางที่ 4. 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	94
ตารางที่ 4. 17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Anova) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สามารถแสดงได้ดังนี้	95
ตารางที่ 4. 18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	96
ตารางที่ 4. 19 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4. 20 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศภายใน	98
ตารางที่ 4. 21 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี	99
ตารางที่ 4. 22 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	100
ตารางที่ 4. 23 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล	101



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2. 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	69
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนและสังคมให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้กับบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะยุทธศาสตร์แห่งชาติ ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นรากฐานสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนในอนาคต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างเร่งพัฒนาระบบการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมเผชิญความท้าทายของอนาคต สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของคนไทยให้มีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และความท้าทายในประเทศ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2560 , หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ บทบาทของผู้บริหารไม่ได้จำกัดเพียงการบริหารงานทั่วไปเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน บทบาทหลักที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทาง และกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเลือกใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานักบริหารที่ดีต้องสามารถผสมผสานศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดประสานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2551, หน้า 34) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็น “ผู้นำทางวิชาการ” ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การ

เป็นผู้นำทางวิชาการหมายถึงการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่พึงประสงค์และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้เต็มที่ (ฉัตรชัย ไชยมงค์, 2552, หน้า 2)

งานวิชาการถือเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในประเภทใดก็ตาม มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ด้านวิชาการเป็นหลัก เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ทั้งการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การประสานงาน และการสนับสนุนครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ การประเมินมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นหลัก ภารกิจหลักของโรงเรียนตามโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้งานวิชาการเป็นงานสำคัญอันดับแรก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

ปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความสำเร็จในงานวิชาการคือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถพัฒนากลยุทธ์และกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน จากผลการทดสอบ O-NET ในหลายปีที่ผ่านมาในพื้นที่เขตการศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทำให้มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 การศึกษานี้มุ่งค้นหาแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของนักเรียน และบุคลากรภายในระบบการศึกษาไทย การวิจัยจึงมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียน

ข้อมูลและผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานภายในโรงเรียน และการสนับสนุนบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลลัพธ์ของการศึกษาเชิงลึกนี้จึงคาดว่าจะ成为ประโยชน์ต่อการสร้างมาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจนและยั่งยืน รวมทั้งเป็นกรอบแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในระดับชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

1.2.3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3. สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1.3.1. การความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์เชิงบวก

1.3.2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

1.4.2.1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จาก ทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) , จิตมา วรณศรี (2557) , ดำรง มูลป้อม (2557) , วิทิตา สุขทั่วญาติ (2557) , สันติ บุญภิรมณ์ (2557) , เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2559) , ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561) , ภารดี อนันต์นาวิ (2562) , กิตติศักดิ์ แวงดา (2565) , ไชยา ภาวะบุตร (2565) , กิตติมนต์ อัมพุกานน (2566) , Van and Kruger (2003) , Cunningham and Cordeiro (2009) , Quah Cheng Sim (2011) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพครู
- 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ
- 4) การกำหนดวิสัยทัศน์
- 5) การบริหารหลักสูตร

1.4.2.1 ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากทฤษฎี แนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แก่ ธีระ รุญเจริญ (2550) , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) , ทศนีย์ วงศ์เย็น (2553) , คัมภีร์ สุดแท้ (2554) , รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) , สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) , กมล ภูประเสริฐ (2555) , สจิวรรณ ทรรพวุธ (2555) , ภารดี อนันต์นาวิ (2557) , สงวนพงศ์ ชวนชม (2557) , ลลิตา ยินดี (2563) , เอมมิกา บุญรักษา (2565) , อาชวินทร์ กัญญสกุล (2566) , Hoy and Miskel (2018) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การนิเทศภายใน
- 3) การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผล

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 สามารถใช้ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องความสอดคล้องกับปัญหาและมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาต่อไป

1.5.1. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.2. การเป็นสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานด้านอื่นๆ และปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ ต่อไป

1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในการชักนำและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ ความสามารถ และบุคลิกภาพในการโน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการ สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ร่วมของโรงเรียน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความร่วมมือภายในองค์กร รวมถึงปรับพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ทางวิชาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ชักนำ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดระบบการดำเนินงานด้านวิชาการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความสำเร็จของเป้าหมายทางการศึกษา โดยมีบทบาทครอบคลุมตามภารกิจสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยการจัดกิจกรรม การอบรม สัมมนา การนิเทศภายใน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับตัว พัฒนาตนเอง สร้างผลงานทางวิชาการ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ มุ่งให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.6.2.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ชี้แนะแนวทาง สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสะท้อนผลการสอนของตนเอง สนับสนุนการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลและนโยบายของโรงเรียนเป็นฐานในการตัดสินใจทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและทำหน้าที่เป็นโค้ช เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร วิธีการสอน และทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

1.6.2.3 การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีม สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ ใช้เทคโนโลยีและสื่อที่ทันสมัย สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูและผู้เรียน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

1.6.2.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกัน ขับเคลื่อนภารกิจด้านวิชาการให้เกิดผลสำเร็จ มุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ใช้ข้อมูลเชิงวิชาการและตัวชี้วัดคุณภาพมากำหนดแนวทางการปฏิบัติสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

1.6.2.5 การบริหารหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ออกแบบ และบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำแก่ครู ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

1.6.3 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อกำหนดทิศทาง จัดระบบ และดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การสอน การผลิตสื่อและสร้างแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีคุณภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน

1.6.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารจัดการงาน วิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติที่ดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของ ผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็น ระบบใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ และ สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมาจากการสังเคราะห์จากนัก การศึกษา นักวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.6.4.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี กระบวนการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาองค์ประกอบของหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน โรงเรียน และสังคม มุ่งให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดอบรมครูผู้ ใช้ หลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เน้นการ ปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

1.6.4.2 การนิเทศภายใน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งจัดระบบ วางแผน ดำเนินกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ใช้รูปแบบหลากหลายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ร่วมมือกับครูในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.4.3 การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่ง วิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหาในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา วางแผนและกำหนด นโยบายเพื่อส่งเสริมให้ครูผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน สนับสนุน งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและชุมชนในการ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.6.4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างนโยบาย วางแผน และประสานความ ร่วมมือระหว่างครู ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และ

พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.6.4.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งจัดระบบการวัดและประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของหลักสูตร สะท้อนสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำกับ ติดตาม และใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล ทั้งยังส่งเสริมการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

1.6.5 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.7 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น 1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. ระหว่าง 11-20 ปี 3. 20 ปีขึ้นไป

8. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักบริหารและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภารตี อนันต์นารี (2555 , หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะการณที่บุคคลได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม อันเป็นผลมาจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลทางสังคม จนสามารถก้าวขึ้นสู่บทบาทผู้นำของกลุ่มได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยสมาชิกมีความเชื่อว่ามีศักยภาพในการวิเคราะห์และคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินการของผู้นำในการชักจูงและชี้แนะแนวทาง ทำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 , หน้า 14) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนรอบตัว โดยสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความมุ่งมั่น และสร้างความไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาและพลังความสามารถของตนอย่างเต็มที่ อีกทั้งบุคคลดังกล่าวยังสามารถพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของผู้อื่น เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา รณิธย์ (2556 , หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้บุคลากร

ทุกคนเข้าใจและมีความมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564 , หน้า 41) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

Dubrin (2004 , pp.3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ คือความสามารถในการโน้มน้าว และกระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์กรได้

Daft (2008 , pp.4-5) ให้นิยามภาวะผู้นำว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีบทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes) อย่างมีประสิทธิภาพ

Bennis & Townsend (2008, p.259) ให้นิยามภาวะผู้นำไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตาม แนวทางที่เขาประสงค์ไว้ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการ ชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ ความสามารถ และบุคลิกภาพในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการ สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ร่วมของโรงเรียน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความร่วมมือภายในองค์กร รวมถึงปรับพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากศักยภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การแข่งขันที่มากขึ้น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ต่าง ๆ ทั้งในสังกัดภาครัฐและเอกชนต่างยอมรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนทั้งสิ้น

ภารติ อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 – 78) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์กรไว้ดังนี้

1) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและชักนำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของ

องค์กร หากขาดความสามารถในด้านนี้ องค์กรก็อาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการประสานและลดความขัดแย้งภายในองค์กร โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งการชักจูง ประนีประนอมหรือหาจุดร่วมของผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องประสาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้องค์กรสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

3) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอุทิศความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ไม่อาจละเลยได้ คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทในการเสริมสร้างการยอมรับ ความศรัทธา และความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า สร้างชื่อเสียง เกียรติภูมิ และความสำเร็จ

4) ทำหน้าที่เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรในช่วงที่หน่วยงานเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติ ในภาวะเช่นนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความระมัดระวังและรอบคอบมากขึ้น รวมทั้งต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจและความกล้าที่จะตัดสินใจเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานภายในองค์กร การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่ขาดประสิทธิภาพและฟื้นตัวจากสถานการณ์คับขันได้อย่างมั่นคง

รตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 7 – 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร มีความจำเป็นต่อการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้มีภาวะผู้นำ ในตัวเองแสดงออกเพื่อตีความสามารถตามศักยภาพสูงสุดของสมาชิกในกลุ่ม โน้มน้ำมิจิตใจ รวมไปถึง ประสานความขัดแย้งของกลุ่ม และยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าขององค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน กลไกการทำงานให้ดำเนินไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการ ขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้น ในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการ ลงมือปฏิบัติตาม ทางใจ คือ การชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคน ร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

นิตย บุษงามงคล (2560 , หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงต่อระบบและองค์กรในอนาคต ซึ่งภาวะผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีอาชีพ

พัชรา วาณิชสิน (2560 , หน้า 38-390) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำมีผลต่อการทำงานและสามารถนำผลลัพธ์ทางบวกมาให้องค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรปรารถนาและนำพาองค์กรเดินทางไปทิศทางที่ต้องการ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561 , หน้า 100) ได้กล่าวถึง การดำเนินบริหารจัดการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำในการบริหารตามบทบาทและคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สินธรา คามดิษฐ์ (2561 , หน้า 130) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยให้บุคลากรของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลได้

พรชัย เจตมานาน (2562 , หน้า 32) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการที่จะดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยอาศัยแรงจูงใจ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลจะส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จได้ ความเชี่ยวชาญถือเป็นรากฐานสำคัญของการตัดสินใจในภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและความเลื่อมใสจากบุคคลรอบข้าง อันสะท้อนถึงศักยภาพและคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

ที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกลไกในการชี้นำ ประสาน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถแก้ไขปัญหา ลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสามัคคี และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความยอมรับ ศรัทธา และร่วมมืออย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

2.3.คุณลักษณะของผู้นำ

สัμμα รณิธย์ (2556 , หน้า 55) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ปรากฏอยู่ในตัวบุคคล อันสะท้อนผ่านทั้งกระบวนการคิด บุคลิกภาพ

ลักษณะทางกายภาพ ตลอดจนพฤติกรรมการแสดงออก ส่งผลให้ผู้มีศักยภาพในการชี้นำ จูงใจ และโน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น คุณลักษณะเชิง คุณลักษณะด้านความรู้ การที่บุคคล จะเป็นผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างและเหนือกว่าบุคคลอื่น

วิโรจน์ สารัตนะ (2557,หน้า 5-6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะพิเศษของผู้นำ ดังนี้

1. มีอำนาจเหนือ (Dominance)
2. มีพลังสูง (High Energy)
3. เชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence) มีความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม
4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) สามารถฝ่าฟันปัญหา หรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
5. อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก
6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)
7. มีปฏิญาณไหวพริบ (Intelligence) คิดรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการคิดเชิงวิพากษ์การคิดแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
8. ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
10. มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)
11. มีความเปิดเผย (Extraversion)
12. มีความตระหนักรู้ (Consciousness)
13. เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)
14. เข้าใจศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy)

Timm and Peterson (2000 , pp.147-150) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่ดีในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดีที่ผู้ปฏิบัติต้องการมี 11 ประการ ได้แก่

1. มีทักษะในการสื่อสารที่เอื้อต่อความเข้าใจ(Effectively Communicate) รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังด้วย
2. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น

3. เป็นผู้ที่มีความสุขสานกับการทำงานเป็นทีม (Enjoy Team Work) ผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้นำที่เป็นส่วนหนึ่งของพวกเขา และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Be Visionary) และบอกกล่าววิสัยทัศน์นั้น ต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และร่วมทำงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะนำทีมงานไปสู่วิสัยทัศน์นั้น

5. เป็นผู้กล้าตัดสินใจ (Make Decision) มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นนักวางแผน และเป็นผู้มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ดี

6. เป็นผู้ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (Demonstrate Caring) รวมทั้งมีความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Be a Model) ทั้งด้านการทำงานและจริยธรรม เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำย่อมส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร

8. ควรเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงาน (Be Dedicated) โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจ เพื่อให้งานทุกด้านบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

9. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น (Be a Motivator) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลัง ความเชื่อมั่น และความพยายามในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ (Be Expert) รวมทั้งมีความเฉลียวฉลาดในการวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

11. ควรเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ (Be Courageous) กล้าที่จะยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง และพร้อมเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจและยึดมั่นในความถูกต้อง Gomez and Balkin (2002 , p. 287) กล่าวถึงคุณลักษณะและทักษะสำหรับผู้นำที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้มีทักษะของการใช้อิทธิพล (Influence Skills) โดยสามารถใช้ความเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. เป็นผู้มีทักษะในการมอบหมายงาน (Delegation Skills) พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นด้วย

3. เป็นผู้มีความยืดหยุ่น (Flexibility Skills) และสามารถแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

4. เป็นผู้มีทักษะในการจูงใจ (Motivational Skills) โดยเป็นผู้สนับสนุนและจัดสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและอุทิศตนเองให้กับงาน

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ ลักษณะเฉพาะที่สะท้อนบุคลิก ความคิด ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำสามารถจูงใจและนำพาผู้ตามสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีควรมีอำนาจภายใน ความเชื่อมั่น ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความซื่อสัตย์ ยึด

มันในความถูกต้อง มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการสื่อสาร การจูงใจ และการมอบหมายงาน อีกทั้งต้องเข้าใจผู้อื่น ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชี่ยวชาญ มีความกล้าหาญ และสามารถใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในองค์กร

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรให้ความสำคัญในหลายส่วน เนื่องจากเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ แต่ด้วยความหมายที่ค่อนข้างกว้างของคำว่า “ภาวะผู้นำ” และประสบการณ์ของแต่ละคน มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2549 , หน้า 3) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการชี้นำและควบคุมการทำงานของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง และมีศักยภาพในการใช้อำนาจหน้าที่จากตำแหน่ง (Authority) ควบคู่กับอำนาจบารมีส่วนบุคคล (Power) เพื่อสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังควรมีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำตรงกันข้ามบางคน ไม่ได้เป็นผู้นำแต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับ และร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติ ตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจไม่มีความเป็นภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำ อาจไม่ได้เป็นผู้นำ” ซึ่งเมื่อเราเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่เน้นเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนนั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ถาวร เล็งเอียด (2550, หน้า 150) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการองค์ความรู้ แนวคิด กระบวนการ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง ส่วนของขอบข่ายงานทางวิชาการ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ตลอดจนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 , หน้า 265) ได้กล่าวถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นก็คือ “อำนาจ” (Power)

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2559 , หน้า 10) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถสร้างแรงจูงใจและชี้นำให้ครูบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจ ตระหนักถึงเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การร่วมกันในการพัฒนางานด้านวิชาการและยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

Girvan (2001, p. 1) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวางระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

Robbins (2005, p. 302) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

Yukl (2006, p. 270) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการ อาศัยอิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะแนวทาง เพื่อวางโครงสร้างงาน หรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ทางวิชาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดระบบการดำเนินงานด้านวิชาการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความสำเร็จของเป้าหมายทางการศึกษา

2.4. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 278) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า บทบาทและภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารยุคใหม่ควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาไปสู่ประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การส่งเสริมและเสริมสร้างศักยภาพให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ตลอดจนมุ่งเน้นการบริหารงานสถานศึกษาเป็นภารกิจหลัก จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้นระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการและมองเห็นความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยกล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และความรู้ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข โดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

Hallinger (2009, p. 42) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับ พันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหาร ได้รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะ

ผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วม กับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพเฉพาะด้านเป็นฐานสำคัญ ในการปฏิบัติงานเชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีความกล้าในการ ร่วมพัฒนาการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนร่วมกับครูโดยตรง

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 69) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนเป็นต้นแบบ แห่งการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในมิติของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญใน การสนับสนุนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ให้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมี ประสิทธิภาพและสอดคล้อง ตามหมวด 4 แนวทางการจัด การศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และมีการกำหนดแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นแนวทาง ในการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

เจษฎาภรณ์ พุ่มป่า และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565 , หน้า 98-106) ได้กล่าวถึง ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพการสอนของครูและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียน ความชัดเจนในการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยให้ ครูเข้าใจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนได้ดีขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง มี ประสิทธิภาพและสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นให้กับผู้เรียนได้โดยตรง

ลลลลลล พงษ์ศักดิ์ขจร และสงวน อินทร์รักษ์ (2567 , หน้า 232-253) ได้กล่าวว่า ผู้นำ ทาง วิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และประสานงาน เพื่อให้ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการแนะนำ โน้มน้าว เชื่อมโยงและทุ่มเทในการพัฒนา คุณภาพ ของสถานศึกษาโดยรวม เช่น การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสอนที่ยึดมั่นต่อความ เป็นเลิศ การนำเสนอและสนับสนุนนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ ทาง วิชาการสามารถเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการเรียนรู้และ การ พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้งนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุ เป้าหมาย ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เพราะ เป็นพลังสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถโน้มน้าว ประสาน เชื่อมโยง และสร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็น

ระบบ โดยผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการเชิงวิชาการอย่างมืออาชีพ ควบคุม ดูแล และกำกับการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน นำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

2.5. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , หน้า 35) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านการบริหารจัดการ
- 2.ด้านความสามารถ
- 3.ด้านการนิเทศ
- 4.ด้านการวางแผน
- 5.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 143) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1)การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน
- 2)พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์
- 3)ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- 4)การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู
- 5)การส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครู

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กไว้โดยกำหนดเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1)การพัฒนาครู
- 2)การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเรียนรู้
- 3)การบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4)การพัฒนานักเรียน

วิทิตา สุขท้วญาติ (2557, หน้า 170) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในเชิงยุทธศาสตร์
- 2) ด้านศักยภาพในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) ด้านการสนับสนุนกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

5) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร

สันติ บุญภิรมณ์ (2557 , หน้า 126) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีใจกว้าง หมายถึง การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีความเห็นต่างกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคคลที่แสดงตนเองว่า เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคต พร้อมทั้งเตรียมการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเป็นตามศักยภาพของตนเอง
3. ทักษะคติเชิงบวก หมายถึง เมื่อพบว่ามีข้อเสนอแนะบางประการที่มีอยู่ ถึงแม้ไม่เห็นด้วย แต่มีความสามารถมองประเด็นให้เป็นประเด็นทางบวกได้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
5. สร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดริเริ่มโดยมีความสามารถคิดได้ คิดเป็นและสามารถปฏิบัติให้เห็นผลของความคิด สามารถสร้างจินตนาการ พร้อมทั้งพยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิชาการ
6. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจจากการเป็นนามธรรมนำไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นรูปธรรมแล้วประสบผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน

7. เปิดโอกาส หมายถึง การให้เพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เพิ่มเติมจากตนเอง หรือสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2559 , หน้า 9 - 10) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถชี้แนะ แนะนำให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม วัดประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แนะแนะนำ กำกับ ติดตาม ตลอดจนสามารถในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างดี

4) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหาร สามารถจัดสภาพแวดล้อมตลอดจนบริบทต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสังกัดได้มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนต่อไป

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561 , หน้า 7) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้
4. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
5. การพัฒนาวิชาชีพครู

ภารดี อนันต์นารี (2562, หน้า 46) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน วิสัยทัศน์ และพันธกิจการเรียนรู้
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- 3) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 4) การนิเทศและประเมินการสอน
- 5) การสื่อสารความคาดหวังสูงสำหรับผู้เรียน
- 6) การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม
- 7) การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
- 8) การส่งเสริมนวัตกรรมการสอนและการท างานวิจัย

กิตติศักดิ์ แวงตา (2565, หน้า 163 - 164) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ แสดงวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถ วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน แสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนา องค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน

2) ด้านการนิเทศหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ หรือปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ วางแผนจัดทำ หลักสูตรที่ให้ทันสมัย การใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ มีการ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มช่องทางการเชื่อมโยงทางวิชาการที่หลากหลาย ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและนักเรียนเกิดการ พัฒนาตนเองร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบ กลยัตินมิตรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร ครู นักเรียน ทั้งในและนอกสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีทำให้เกิด 36 ความสุขกาย สบายใจ มีความรู้สึกปลอดภัย ในการเรียนและทำงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ นอก ห้องเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อ เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ตามหลักสูตร

5) ด้านเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการทางการศึกษามีข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบสามารถวิจัย และสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริม ครู บุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีวิจัยและสร้าง นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาตนเองและใช้เผยแพร่ข้อมูลในการทำงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กิตติมนต์ อัมพุกานน (2566, หน้า 174-175) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปจัดการเรียนการสอนมีการนิเทศติดตาม การนำหลักสูตรไปใช้เป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นปีการศึกษามีการประเมินผลเพื่อเป็นการทบทวนว่าจะ ปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และ จัดการนิเทศ โดยเน้นการเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยงเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหา รวมถึง การดูแลความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักเรียน สรุปผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในครั้งต่อไป

3) ด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนต้องมีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลในระหว่าง เรียนระหว่างภาค และปลายภาค เพื่อใช้ในการติดตามพัฒนาการของผู้เรียน และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน นำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดทั้งด้าน ความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษา วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยผ่านการประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT แล้วร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้ปกครอง

6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

สันติ บุญภิรมณ์ (2557 , หน้า 126) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีใจกว้าง หมายถึง การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีความเห็นต่างกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคคลที่แสดงตนเองว่า เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคต พร้อมทั้งเตรียมการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเป็นตามศักยภาพของตนเอง
3. ทักษะคติเชิงบวก หมายถึง เมื่อพบว่ามีข้อเสนอนโยบายประการที่มีอยู่ ถึงแม้ไม่เห็นด้วย แต่มีความสามารถมองเห็นประเด็นให้เป็นประเด็นทางบวกได้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
5. สร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดริเริ่มโดยมีความสามารถคิดได้ คิดเป็นและสามารถปฏิบัติให้เห็นผลของความคิด สามารถสร้างจินตนาการ พร้อมทั้งพยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิชาการ
6. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจจากการเป็นนามธรรมนำไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นรูปธรรมแล้วประสบผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน
7. เปิดโอกาส หมายถึง การให้เพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เพิ่มเติมจากตนเอง หรือสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้านความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ

ดราวรรณ ศรีกาญจนา (2561 , หน้า 7) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกันวางแนวทางการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ความสำคัญสูงสุดต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการ หลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี ตลอดจนการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
5. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นารี (2562, หน้า 46) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน วิสัยทัศน์ และพันธกิจการเรียนรู้
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- 3) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 4) การนิเทศและประเมินการสอน
- 5) การสื่อสารความคาดหวังสูงสำหรับผู้เรียน
- 6) การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม
- 7) การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
- 8) การส่งเสริมนวัตกรรมการสอนและการท างานวิจัย

กิตติศักดิ์ แวงดา (2565, หน้า 163 - 164) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ แสดงวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถ วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน แสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนา องค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน

2) ด้านการนิเทศหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายเป็นระบบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ หรือปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ วางแผนจัดทำ หลักสูตรที่ให้ทันสมัย การใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ มีการ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มช่องทางการเชื่อมโยงทางวิชาการที่หลากหลายร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและนักเรียนเกิดการ พัฒนาตนเองร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร ครู นักเรียน ทั้งในและนอกสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีทำให้เกิด 36 ความสุขกาย สบายใจ มีความรู้สึกปลอดภัย ในการเรียนและทำงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอก ห้องเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อ เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ตามหลักสูตร 5) ด้านเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการทางการศึกษามีข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบสามารถวิจัย และสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ การศึกษา ส่งเสริม ครู บุคลากร ทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีวิจัยและสร้าง นวัตกรรมในการจัดการ การเรียนการสอนพัฒนาตนเองและ ใช้เผยแพร่ข้อมูลในการทำงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กิตติมนต์ อัมพุกานน (2566, หน้า 174-175) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามความ ต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปจัดการเรียนการสอนมีการนิเทศ ติดตาม การนำหลักสูตรไปใช้เป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นปีการศึกษามีการประเมินผลเพื่อเป็นการทบทวนว่าจะปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และ จัดการนิเทศ โดยเน้นการเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยงเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหา รวมถึง การดูแลความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักเรียน สรุปผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในครั้งต่อ

3) ด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนต้องมีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลในระหว่าง เรียนระหว่างภาค และปลายภาค เพื่อใช้ในการติดตามพัฒนาการของผู้เรียน และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดทั้งด้าน ความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษา วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยผ่านการประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT แล้วร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้ปกครอง

6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

Van and Kruger (2003, p. 247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1) กำหนดพันธกิจของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา

2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3) การกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน

4) การติดตามพัฒนาการของผู้เรียน

5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Cunningham and Cordeiro (2009, pp. 23-24) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตร

2. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาครูและบุคลากร

4. นิเทศ ประเมินคุณภาพผู้เรียน

5. การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

6. การจัดเตรียมแหล่งข้อมูลสารสนเทศ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายละเอียด	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553, หน้า 35)	จิตติมา วรรณศรี(2557, หน้า 143)	ดำรง มูลป้อม(2557, หน้า 17)	วิจิตตา สุขทัญญูติ(2557, หน้า 170)	สันติ บุญภิรมย์(2557, หน้า 126)	เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2559, หน้า 9-10)	ดารารารณ ศรีภักถุจนา (2561, หน้า 7)	ภารดี อนันต์นวิ(2562, หน้า 46)	กิตติศักดิ์ แงงตา (2565, หน้า 163-164)	ไชยา ภาวะบุตร(2565, หน้า 200)	กิตติมนต์ อัมพภานน(2566, หน้า 174-175)	Van and Kruger(2003, p.247)	Cunningham and Cordeiro(2009,pp.23-	Quah Cheng Sim(2011, pp.1789)	รวม	ร้อยละ
9. การพัฒนาความรู้ทางวิชาการของครู		✓													1	6.67
10. พัฒนาวิชาชีพครู		✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10*	66.67
11. การกำหนดวิสัยทัศน์			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	9*	60.00
12. การพัฒนาหลักสูตร			✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8*	53.33
13. การพัฒนานักเรียน			✓												1	6.67
14. วิชาการเชิงกลยุทธ์				✓											1	6.67
15. การยกระดับผลสัมฤทธิ์				✓											1	6.67
16. ส่งเสริมนวัตกรรม				✓				✓							2	13.33
17. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓											1	6.67
18. ใจกว้าง					✓										1	6.67
19. ทศนคติเชิงบวก					✓										1	6.67
20. กล้าตัดสินใจ					✓										1	6.67
21. การเปิดโอกาส					✓										1	6.67
22. สร้างภาคีเครือข่าย								✓	✓						2	13.33
23. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา										✓					1	6.67
24. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ										✓					1	6.67
25. การประเมินคุณภาพ										✓					1	6.67
26. การวัดประเมินผล											✓	✓			2	13.33
27. การวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน													✓		1	6.67
28. การจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศ													✓		1	6.67
29. เฝ้าดูความก้าวหน้าของนักเรียน														✓	1	6.67
30. ทำงานร่วมกับบุคคลภายนอก														✓	1	6.67

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เลือกความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การพัฒนาวิชาชีพครู 2. การนิเทศ กำกับ ติดตาม 3. การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ 4. การกำหนดวิสัยทัศน์ 5. การบริหารหลักสูตร

ผู้วิจัยขอเสนอ แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครู

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 136) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น มีความชำนาญมากขึ้นการพัฒนาบุคลากร (human resource development) คือ ส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรรวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร

ชุดิภาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในองค์กร ทั้งในฐานะลูกจ้างหรือพนักงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนานี้ขึ้นอยู่กับหน้าที่บุคคลมีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจลักษณะของงานและองค์กร ตลอดจนผลผลิตที่ต้องการ นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมุ่งสร้างบุคคลให้มีความเป็นพลวัต (dynamic) คือ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รณะ (2559, หน้า 9-10) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐาน ตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสังกัดได้มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนต่อไป

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

นันทน์ภัต บุญยอด (2561 , หน้า 73) กล่าวว่า การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการ พัฒนาความเป็นผู้นำของครู สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จัดโครงการพัฒนาบุคลากร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564 , หน้า 62) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กิตติมนต์ อัมพุกานน (2566, หน้า 174-175) ให้ความหมาย การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ครู คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยการจัดกิจกรรม การอบรม สัมมนา การนิเทศภายใน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับตัว พัฒนาตนเอง สร้างผลงานทางวิชาการ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ มุ่งให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. การนิเทศ กำกับ ติดตาม

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมาย การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นแนวทางในการตัดสินใจด้านงานวิชาการ โดยมุ่งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทางวิชาการ โรงเรียนมีการใช้หลักการส่งต่อข้อมูลผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมองสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของ ตนเอง

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2559, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมาย การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แนะแนะนำ กำกับ ติดตาม รวมทั้งมีศักยภาพในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดราวรรณ ศรีกาญจนา (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

กิตติมนต์ อัมพุกานน (2566, หน้า 174-175) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และจัดการนิเทศ โดยเน้นการเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง เพื่อให้การ ดูแลช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหา รวมถึงการดูแลความก้าวหน้าและพัฒนาการของ นักเรียน สรุปผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาในครั้งต่อไป

Van and Kruger (2003, หน้า 247) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการสอนไม่ใช่การ ปรับปรุงที่ตัวครู ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการและความเจริญงอกงามอย่างรอบด้าน โดย อาศัยหลักการดำเนินงานที่ยึดโยงกับนโยบายทางการศึกษา วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การ พิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตร ตลอดจนการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ และการออกแบบรูปแบบ รวมถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

จึงสรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ วางแผน ชี้แนะแนวทาง สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ โดยมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสะท้อนผลการสอน ของตนเอง สนับสนุนการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลและนโยบายของโรงเรียนเป็น ฐานในการตัดสินใจทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและทำหน้าที่เป็นโค้ช เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร วิธีการสอน และทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รณรงค์ (2559 , หน้า 9 - 10) ให้ความหมายว่า การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมตลอดจนบริบท ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ครูและ บุคลากรในสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ปราชญ์ลี มะโนเรือง (2559 , หน้า 174) ให้ความหมายว่า การสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรทุ่มเทเวลาและปรากฏ ตัวอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งในด้าน ความเป็นระเบียบ ความปลอดภัย และความเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณภาพ ผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการควรแสดงความยินดีและชื่นชมความก้าวหน้า ความสำเร็จ หรือความเป็นเลิศ ทางวิชาการร่วมกับผู้เรียน ครู และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนเป็นเครื่องมือสะท้อนประสิทธิภาพการสอนของครูและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้นำทางวิชาการควรรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและครูอย่างจริงจัง วิเคราะห์ความก้าวหน้าของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนสามารถพบพูดคุยหรือปรึกษาได้

ทุกเมื่อ การแสดงท่าทีที่เป็นมิตรและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและผู้เรียน จะช่วยเสริมขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ผู้นำควรสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนและร่วมมือกับโรงเรียนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความสำเร็จของผู้เรียน

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561 , หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศ และ วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้าง และรักษาสัมพันธภาพที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564 , หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

กิตติศักดิ์ แวงตา (2565 , หน้า 163 - 164) ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีทำให้เกิดความสบายใจ มีความรู้สึกปลอดภัยในการเรียนและ ทำงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อ เป็น การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร

สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม (2565 , หน้า 134) ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จากวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อกิจกรรม หรือการทำงานร่วมกัน เช่น ห้องทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและน่าทำงาน
2. พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนิสิต อาจารย์ และผู้ปกครอง
3. ช่วยแก้ปัญหา ช่วยส่งเสริม และพัฒนาทุก ๆ ด้านให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ปนัดดา สระคำ และคณะ (2566 , หน้า 182-193) ให้ความหมาย การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความ เอื้อต่อการเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา มีการใช้วัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ การประกวดทักษะและการแข่งขัน การจัดแสดงผลงาน การเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู พัฒนาสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนให้สวยงาม ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการศึกษา และการสอน

Hoy & Miskel (2001 , p. 301) ให้ความหมายว่า บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะเฉพาะภายในโรงเรียนที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และ

บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งทำให้แต่ละโรงเรียนมีเอกลักษณ์แตกต่างกันไปและมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียนอย่างชัดเจน บรรยายภาพขององค์การสามารถเปรียบได้กับบุคลิกภาพของบุคคล กล่าวคือ บรรยายภาพของโรงเรียนสะท้อนตัวตนและลักษณะเฉพาะของโรงเรียนเอง

จึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีม สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ ใช้เทคโนโลยีและสื่อที่ทันสมัย สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูและนักเรียน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การกำหนดวิสัยทัศน์

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557, หน้า 7-8) ให้ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจใน เป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การปฏิบัติการ รวมถึงการวางแผน ยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการ สื่อสารและประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และผู้เรียนมีการนำหลักการตอบสนองต่อการช่วยเหลือมาช่วยในการคัดกรองผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2559, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายที่ตั้งไว้

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของงานวิชาการเป็นลำดับสูงสุด

กิตติศักดิ์ แวงดา (2565, หน้า 163-164) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Kotter (1996, p. 68-69) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่ทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น กระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการ

ประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลเป็นจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

Van and Kruger (2003, p. 247) ได้ให้ความหมายว่า การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน

จึงสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกัน ขับเคลื่อนภารกิจด้านวิชาการให้เกิดผลสำเร็จ มุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ใช้ข้อมูลเชิงวิชาการและตัวชี้วัดคุณภาพมากำหนดแนวทางการปฏิบัติสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

5. การบริหารหลักสูตร

ขวลิต ชูกำแพง (2550, หน้า 64-65) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียนเปรียบเสมือนการกำกับดูแลกิจกรรมทุกประเภทซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด ทั้งนี้ การบริหารหลักสูตรนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ การวางแผน ไปจนถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างครบวงจร การดำเนินงานอย่างมีระบบนี้ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเต็มที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 49) กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ การเผยแพร่และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรแม่บทก่อนการนำไปปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านหลักสูตรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น บุคลากร อาคาร สถานที่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดทำโครงการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการที่มีความรอบด้านและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความ

ต้องการของผู้เรียนเช่นบุคลากร อาคาร สถานที่งบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2559, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถชี้แนะ แนะนำให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561 , หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

ครรชิต ชัยกิจ (2564 :35-36) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการสังคมและทักษะชีวิต หมายถึง มีการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ มีการให้โอกาสผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกที่จะเรียนรู้ มีการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีการพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มี อิสระและผู้เรียนมีความสุขในการแสวงหาความรู้ โดยยึดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยในการเรียนรู้ สามารถวัดคุณลักษณะผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องกับ พฤติกรรมตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง มีการส่งเสริมผู้เรียนได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดและ ความคิดรวบยอด

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564 , หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การกำกับ ติดตาม การนิเทศ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

กิตติศักดิ์ แวงดา (2565, หน้า 163-164) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการนิเทศหลักสูตรและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายเป็นระบบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำชี้แนะหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ วางแผนจัดทำหลักสูตรที่ให้ทันสมัย การใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

จึงสรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ออกแบบ และบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำแก่ครู ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หลักสูตรมี

ความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

3.1. ความหมายของประสิทธิผล

สมใจ ลักษณะ (2552 , หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลหมายถึง การวัดผลเชิงคุณภาพขององค์การว่าสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามพันธกิจของส่วนราชการได้มากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประสิทธิผลเชิงต้นทุนที่เป็นความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและประสิทธิผลที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมหมาย เทียนสมใจ (2556 , หน้า 29) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลสามารถสรุปได้ว่าหมายถึง ระดับความสามารถของบุคคลหรือองค์การในการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินงานให้เสร็จสมบูรณ์และบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของงาน อีกทั้งสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ การบริหารงานที่มีประสิทธิผลยังเอื้อต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตมีคุณภาพและตอบสนองเป้าหมายขององค์การ

ไทพนา ป้อมหิน (2562, หน้า 34) กล่าวว่าถึง ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

Hall (2002 , p. 7) ได้กล่าวถึง การที่องค์กรจะสามารถบรรลุประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยพิจารณาประเด็นสำคัญหลายด้าน ได้แก่ ทิศทางเชิงกลยุทธ์หรือจุดเน้นขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ภาวะผู้นำ การตระหนักรู้และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในองค์กร ตลอดจนการกำหนดมาตรการในการติดตามและประเมินความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

McCann (2004 , p. 43) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึงระดับความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลักขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องสามารถปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่ว และมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะ

รับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ การผสมผสานระหว่างความคล่องตัวและความยืดหยุ่นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้

Reddin (2017, p. 3) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ขอบเขตการ ปฏิบัติตามแผนทำให้เกิดผลงานตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผน

Hoy & Miskel (2017, p. 287) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมี กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ โดยเน้นการบริหารจัดการให้ผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จันทรานีสงวนนาม (2551 , หน้า 148) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารจัดการกิจกรรมภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 , หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการคือ กระบวนการ ขั้นตอน วางแผน จัดการ และกำกับการดำเนินกิจกรรมทุกประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และพันธกิจทางการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้เต็มที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ” หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งดำเนินกิจกรรมทุกด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556 , หน้า 35) ได้ให้ความหมายงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ ได้รับประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์มาบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนา

คุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันเป็นพันธกิจสำคัญของสถานศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลรวมทั้งศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร

จิตติมา วรรณศรี (2557 , หน้า 3) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ที่ครอบคลุมกิจกรรมหลากหลายที่มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา กิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการเรียนรู้ การนำสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ รวมถึงการทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้และพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

จรุณี แก้วเอียน (2557 , หน้า 4-5) กระบวนการบริหารและกำกับดูแลการจัดการเรียนรู้ในทุกมิติอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่กำหนดไว้

Sergiovanni Kelleher McCarthy & Foeler (2009 , p. 267) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการเป็นการกำหนดปรัชญาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลตามกรอบหลักสูตร ตลอดจนการจัดทำและบริหารโครงการทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อกำหนดทิศทาง จัดระบบ และดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีคุณภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน

3.3.ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า ภารกิจด้านวิชาการนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่ว่าประเภทหรือลักษณะของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาสามารถวัดได้จากผลลัพธ์ด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดทำหลักสูตร การวางแผนโปรแกรมการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือ

เป็นสิ่งสำคัญของสถานศึกษา นอกจากนี้ งานวิชาการยังมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อผู้บริหาร บุคลากร และครูทุกระดับภายในสถานศึกษา ทำให้การสนับสนุนและบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของโรงเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน วิชาการว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวางกรอบ แนวทางการดำเนินงานและออกแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นักบริหารที่มี ประสิทธิภาพควรเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสมและสามารถสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างชัดเจน การบริหารงานภายในสถานศึกษาไม่เพียงเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหาร พร้อมนำเทคนิค กระบวนการ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ เป้าหมายของสถานศึกษาสามารถบรรลุผลและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคมโดยรวม

ทศนี วงศ์ยีน (2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การ บริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของ สถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อ เสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3) ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- 4) ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียน การ สอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา อันครอบคลุมการดำเนินงานด้านการ บริหารจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยครอบคลุมถึงการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อ การนิเทศ การศึกษา มุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการให้แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานด้าน การศึกษามีความเป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษาได้ อย่างเหมาะสม ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาท และ หน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนักมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์

ของ การศึกษาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้อย่างดี

ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่า การ บริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็น เครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่กำหนดคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา ครอบคลุมการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

3.4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ปริญญญา จันทะพันธ์ (2556, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับผลของความสำเร็จจากการบริหารเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการน้อยที่สุด

ชูชาติ หงษ์ขาว และคณะ (2563 , หน้า 73) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงาน วิชาการ หมายถึง การรับรู้ความสำเร็จในการบรรลุผลเป้าหมายที่กำหนด ของการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถวัดด้วย องค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล การศึกษา 5) ความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้อง

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 14-15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะผู้นำในการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึง ความสามารถในการด้านความคิด ความ

สนใจและการจูงใจในการบริหารจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการตามแนวคิดหรือขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้จนประสบผลสำเร็จ สามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการประเมินปัจจัยที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานทางการศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมา จากความสามารถในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและสิ่งที่ คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่าง ครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา จน เกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดในโรงเรียนเพื่อเกิดสำเร็จในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี สามารถ ปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน คือ ความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจาก ความสามารถและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ ครูในโรงเรียน ซึ่งพิจารณา ได้จากความสำเร็จของผู้เรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน 2) การพัฒนาบุคลากร 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ” หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านวิชาการ อันเป็นผลสืบเนื่องจากกระบวนการ บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารจัดการ งานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มี ทักษะที่ดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทาง พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ และสามารถพัฒนา โรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.5. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ธีระ รุญเจริญ (2550 , หน้า 69-70) ได้กำหนดกฎเกณฑ์บทบาทหน้าที่ด้านงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินผล
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , หน้า 3-4) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

1. การวางแผนด้านงานวิชาการถือเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ ทั้งยังครอบคลุมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติงานทางวิชาการ การวางแผนโครงการสอน และการบันทึกผลการจัดการเรียนการสอน

2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนมุ่งเน้นการส่งเสริมให้กระบวนการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและดำเนินการในองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน อาทิ การจัดตารางเรียน การจัดชั้นเรียน การมอบหมายครูผู้สอน การจัดเตรียมแบบเรียน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการจัดประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบททางการศึกษา

3. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

ทัศนีย์ วงศ์ยืน (2553 , หน้า 9-14) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. งานหลักสูตร
2. งานการจัดการเรียนการสอน
3. งานการประเมินผลการเรียน
4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. งานการวิจัยและพัฒนา
6. งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
7. งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. งานการบริหารการประเมินผลทางวิชาการของสถานศึกษา

คัมภีร์ สุตแท้ (2554, หน้า 29) กล่าวว่า จากการสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการได้ข้อสรุปว่า ประกอบด้วย 15 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 3) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 4) การจัดการเรียนการสอน
- 5) กระบวนการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนสำหรับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา
- 7) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 8) การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 11) การแนะแนวการศึกษา
- 12) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
- 13) การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 14) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ
- 15) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา

8)การแนะแนว การศึกษา

9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11) การดำเนินงานประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการ

12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554 , หน้า 32-33) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3. การบริหารการจัดการเรียนรู้
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

กมล ภู่งาม (2555 , หน้า 28-31) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารหลักสูตร คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้จัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี รายภาคเรียน ตามลำดับที่เหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง จึงมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยจำแนกตามชั้นปีและช่วงชั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

2. การบริหารการเรียนการสอน คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้แล้วในการบริหารหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายความว่า ในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง

2.2 ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแล้วนำมาสรุป

2.3 ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดอย่างมีเหตุผล

2.4 ผู้สอนปลูกฝังหรือเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทางด้านค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นคนที่มีสมบรูณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข เมื่อการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้อง ดำเนินการ จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยให้ศึกษาเนื้อหาสาระควบคู่กับการปฏิบัติจริง

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้พิจารณาเตรียมการขั้นตอนต่อไป เกี่ยวกับการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ ตลอดจนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้ และกำหนดวิธีการและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและ เครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ และจัดทำหลักฐานการศึกษาตามแบบที่กำหนด

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจ กับหลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน เกิดจากการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ให้แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้สถานศึกษานั้น ๆ สามารถพึ่งตนเองได้ในทาง วิชาการจัดให้มีการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในให้เป็นไปในลักษณะของกัลยาณมิตร ประกอบกันให้มีการควบคุมดูแล ส่งเสริม และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศภายใน

5. การบริหารพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหา ของบุคลากรร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้างและ ในด้านใดบ้างที่จะต้องพึ่งพาบุคคลภายนอก จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ในระยะเวลา ที่เหมาะสมและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีมาตรการควบคุมดูแลให้การดำเนินงานในด้านนี้ เป็นไปตามแบบ แผนที่ได้กำหนดไว้

6. การบริหารวิจัยและพัฒนา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้และจัดให้มีการทำวิจัย ในภาพรวมของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการกำหนดประเด็นปัญหาร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็จัด ให้มีมาตรฐานในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการวิจัยตามที่กำหนด

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ คือ โครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริม ทาง วิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น โครงการแข่งขันความสามารถของผู้เรียนใน ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ คือ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการให้เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวม และแยกแต่ละงานให้เหมาะสม จัดให้มีการควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและ สารสนเทศให้เป็นไปตามที่กำหนด พร้อมทั้งจะนำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา คือ การประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม ประกอบด้วยสามขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การประเมินผล ก่อนการดำเนินงาน ประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน และการประเมินผลหลังการดำเนินงานใน แต่ละขั้นตอนกำหนดวิธีและเครื่องมือในการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะสม

สจิวรรณ ทรพพสุ (2555 , หน้า 43) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
2. กระบวนการเรียนรู้
3. การนิเทศการศึกษา
4. หลักสูตรสถานศึกษา
5. สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ภารติ อนันต์นาวิ (2557 , หน้า 280-309) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมท้องถิ่น ระบบการบริหารงานวิชาการจึงมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัว และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการยังเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันและเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ภารกิจและขอบเขตของการบริหารงานวิชาการจึงครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ ไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวทางการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา
10. การพัฒนาความรู้ทางวิชาการให้แก่ชุมชน
11. การดำเนินความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่นเพื่อส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพทางวิชาการ

12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สงวนพงศ์ ชวนชม (2557 , หน้า 62) จากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่าสามารถสรุปขอบข่ายการดำเนินงานได้ทั้งสิ้น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและการประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศภายในสถานศึกษา
8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ลลิตา ยินดี (2563, หน้า 166) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีและได้กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการนิเทศการศึกษา

6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

एममिका बुणुरक्षा (2565, หน้า 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และได้กล่าวว่่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยในชั้นเรียน
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

आखिनर्त गङ्गुसुगुल (2566 , หน้า 1,749) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
6. การนิเทศการศึกษา
7. การแนะแนวการศึกษา
8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
9. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Hoy and Miskel (2018, p. 301) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) มุ่งเน้นงานด้านวิชาการ
- 2) มุ่งสัมฤทธิ์ผล
- 3) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสเรียนรู้
- 4) การจัดบรรยากาศของโรงเรียน

- 5) จัดบรรยากาศในชั้นเรียน
- 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา
- 7) การประเมินมีศักยภาพ
- 8) เวลาในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) การจัดการเรียนการสอนมีรูปแบบที่ชัดเจน
- 10) มีการพัฒนาปรับการจัดการเรียนการสอน
- 11) มีการเรียนรู้อย่างอิสระ
- 12) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 2. 2 การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ**

รายละเอียด	ธีระ ฐิติเจริญ (2550)	สพฐ. (2550)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2553)	คัมภีร์ สุดแท้ (2554)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554)	สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	กมล ภูประเสริฐ (2555)	สัจจวรรณ พรหมพวล (2555)	ภากรดี อินันตนาวิ (2557)	สงวนพงศ์ ชวนชม (2557)	ลลิตา ยินดี (2563)	เอมเมิกา บุญรักษา (2565)	อาทิวรินทร์ กัญญาสกุล (2566)	Hoy and Miskel (2018)	รวม	ร้อยละ
1. ผู้นำทางวิชาการ	✓														✓	2	13.33
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓															1	6.67
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวก	✓		✓													2	13.33
4. ประสานความสัมพันธ์	✓				✓	✓										3	20.00
5. การพัฒนาครูและบุคลากร	✓	✓						✓								3	20.00
6. สร้างแรงจูงใจ	✓															1	6.67
7. การวัดประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14*	93.33
8. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		12*	80.00

เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ บางเนื้อหาที่มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารวิชาการ ตามขอบข่ายของงานวิชาการ องค์ประกอบ เพื่อหาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเป็นกรอบแนวคิด และจากการสังเคราะห์ องค์ประกอบ จึงใช้ความถี่ที่ 11 ขึ้นไปหรือคิดร้อยละ 70 ขึ้นไป การบริหารงานวิชาการจากเนื้อหา (Content Analysis) จากนักวิชาการ นักการศึกษา โดยผู้วิจัยได้สรุปออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การนิเทศภายใน
3. การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล

โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 , หน้า 23) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ใช้หลักสูตร สถานศึกษาที่จัดทำขึ้น มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาใช้

ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552 , หน้า 45) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง ดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำสาระการเรียนรู้ของรายวิชาทั้งในส่วนของรายวิชา พื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมเป็นรายปีหรือรายภาคเรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในทุกภาคเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร คือ การพัฒนา โครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั้น ครอบคลุมถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การคัดเลือกและจัดเรียงเนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราเรียน แบบเรียน คู่มือครู ตลอดจนการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพครูผู้ใช้หลักสูตรผ่าน การอบรมและส่งเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารและการบริการด้านหลักสูตร เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ

จิตติมา วรรณศรี (2557 , หน้า 27) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนา หลักสูตรเป็นกระบวนการ การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาทั้งด้าน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการ ประเมินผลเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม

Good (1973 , p 157-158) ได้อธิบายว่า การพัฒนาหลักสูตรสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) การปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งปรับเนื้อหา และองค์ประกอบของหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและระบบการจัดการศึกษา โดย ครอบคลุมการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและ ทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนวิธีการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ 2) การ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งหมายถึงการปรับโครงสร้างหรือสาระสำคัญของหลักสูตรให้แตกต่างไปจาก รูปแบบเดิม เพื่อยกระดับคุณภาพของหลักสูตรและสร้างทางเลือกหรือโอกาสในการเรียนรู้รูปแบบ ใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี กระบวนการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาองค์ประกอบของหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน โรงเรียน และสังคม มุ่งให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดอบรมครูผู้ใช้ หลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เน้นการ ปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

2. การนิเทศภายใน

ภารติ อนันต์นาวิ (2553 , หน้า 286) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา คือ การดำเนินงาน ด้านการนิเทศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ควรได้รับการวางระบบ อย่างเป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ บริบทและความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็น ระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึงการดำเนินกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษา การกำกับติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อยกระดับและ พัฒนาระบบ ตลอดจนกระบวนการนิเทศด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับระบบนิเทศ การศึกษาระหว่างโรงเรียน หรืออาจดำเนินการผ่านระบบเครือข่ายการนิเทศทางการศึกษาภายใน หน่วยงานสังกัดเดียวกัน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 120) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการนิเทศทางการศึกษาและกิจกรรมที่หลากหลายมุ่งปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่

ดำเนินการ โดยมีบุคลากรในโรงเรียนเป็นตัวหลักคือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากร เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 , หน้า 222) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาไว้ว่าการ นิเทศการศึกษา คือ กระบวนการบริหารจัดการทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนและ ให้ความช่วยเหลือ เป็นความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไข การเรียนการสอนของครูและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557 , หน้า 107) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการ ดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารหรือผู้นิเทศกับครู โดยมุ่งให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนยกระดับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Hornby (2001, p.15) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ช่วย สร้างความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ผ่านการสร้างประสบการณ์และบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ ครูสามารถตัดสินใจและดำเนินงานตามแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองถือเป็นพื้นฐานสำคัญ เพราะแต่ ละบุคลากรมีความแตกต่างทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และวิธีการสอน การนิเทศในลักษณะนี้จึงช่วยให้ ครูสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมสร้างผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา

จัญญญา เขางาม (2562, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการ ทำงานระหว่างผู้บริหารและครูเป็นการร่วมมือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และสร้างกำลังใจแก่ครู ตามมาตรฐานวิชาการที่เหมาะสม กระบวนการนี้มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพการสอนให้เกิดผล สัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพตาม มาตรฐานที่ต้องการ

จึงสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งจัดระบบ วางแผน ดำเนินกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ใช้รูปแบบหลากหลายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ร่วมมือกับครูในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 285) ได้กล่าวถึง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถผลิต พัฒนา และสร้างสรรค์สื่อ ตลอดจนนวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียน และทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 , หน้า 208) ได้กล่าวถึง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหมายถึง งานบริการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี โดยเป็นการบริหารทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนครู อาจารย์ ผู้มีความประสงค์จะใช้สื่อทัศนูปกรณ์เหล่านั้น และยังรายงานด้านการวางแผน การผลิตการทดลองใช้ การประเมินผลวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

สัมมา รณธิ์ (2556, หน้า 99) ได้กล่าวถึง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือการดำเนินงานเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน

จิตมา วรรณศรี (2557 , หน้า 70) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้หรือเทคนิควิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจได้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์(2560, หน้า 45) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการผลิต คัดสรร และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กมลรัตน์ แก่นจันทร์(2560, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า หมายถึงการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ก่อนเปิดภาคเรียน การศึกษา การดำเนินงานร่วมกันในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนการพัฒนาและประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย แนวทางส่งเสริม และแผนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมด้านสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่คณะครู ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันได้โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ

การผลิตสื่อการสอนอย่างเพียงพอ ผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานวิชาการ และการจัดอบรมครูในการใช้สื่อ ICT เครือข่ายสังคม

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหาในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา วางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ครูผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและชุมชนในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิคม ชื่นโสม (2556, หน้า 9) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรวจสอบและพัฒนางานวิชาการ

พัชร์พิศา จันทา (2563, หน้า 15) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความลึกซึ้งและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด วิเคราะห์ และแสวงหาเหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ขณะเดียวกัน ผู้สอนก็ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการสอน เทคนิค หรือแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 71) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและคิดหาวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้กระบวนการการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาครูและนักเรียน พร้อมทั้งดำเนินการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ การวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

พงษ์นรรธ วิเศษทอง, วุฒินิกา ฉลากบาง และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2567, หน้า 44)

ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ควรอาศัยกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหา การวิเคราะห์และวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่การพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้การวิจัยเป็นกลไกสำคัญของการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนสนับสนุนการยกระดับคุณภาพ

การศึกษาผ่านกระบวนการวิจัย การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูนำองค์ความรู้และผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

ชนิตา ชัยศุภวัฒน์ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา หมายถึง การเข้าใจและส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือขอควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษาการควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างนโยบาย วางแผน และประสานความร่วมมือระหว่างครู ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินผล

ปิ่นวดี ธนธานี (2550, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล และประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดค่าเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ใด ๆ เพื่อแทนคุณลักษณะของผู้เรียน หรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกมา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 , หน้า 28-34) ได้กล่าวไว้ว่าการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและใช้ประกอบการตัดสินผลการเรียน ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ อันสะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร กระบวนการวัดและประเมินผลจึงมิได้มีบทบาทเพียงเพื่อสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น หากยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้เป็นสารสนเทศสำหรับวิเคราะห์ความก้าวหน้า ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ผลการวัดและประเมินยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น การย้ายไปยังสถานศึกษาอื่น การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคัน หรือการกลับเข้าศึกษาต่อภายหลัง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำเนินกระบวนการเรียนรู้

ได้ต่อเนื่องและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาการศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ

ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล และประเมินผล หมายถึง การกำหนดเครื่องมือวัด วิธีการรวบรวมข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้งทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2552, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการจัดสรรตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้แก่บุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งสะท้อนปริมาณหรือคุณลักษณะเชิงคุณภาพของสิ่งที่ต้องการวัด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 66) ได้กล่าวไว้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการกำหนดค่าเชิงตัวเลขให้แก่วัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการจำแนกและเปรียบเทียบคุณลักษณะหรือความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่ทำการวัด การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริงและการกระทำบางที่ขึ้นอยู่กับการวัดเพียงอย่างเดียว

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 70) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและประยุกต์ใช้สื่อ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการทางการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ขณะที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

จึงสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งจัดระบบการวัดและประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของหลักสูตร สะท้อนสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำกับ ติดตาม และใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล ทั้งยังส่งเสริมการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.6. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาสารวม อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

สภาพพื้นที่ทั่วไป ทางทิศเหนืออันประกอบด้วยเขตพื้นที่อำเภอเมืองสรวง อำเภออาสารวม และทิศเหนือของอำเภอเกษตรวิสัย เป็นพื้นที่สูงและลาดเอียงลงทางทิศใต้ อันเป็นดินแดนที่ขนานนามว่า “ทุ่งกุลาร้องไห้” ซึ่งมีตำนานอันเก่าแก่ เนื่องจากเดิมเป็นท้องทุ่งกว้างใหญ่ไพศาล ส่วนพื้นที่อื่น ๆ เป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะดินร่วนปนทราย ฤดูฝนน้ำจะหลากท่วม ฤดูแล้งน้ำจะแห้งขอด จึงเป็นที่ทุรกันดาน มีประชาชนเข้ามาอาศัยอยู่เป็นหย่อม ๆ ซึ่งเป็นที่เนินหรือมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ต่อมาได้มีการพัฒนา ทุ่งแห่งนี้จนปัจจุบันมีความอุดมสมบูรณ์ และเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีชื่อเสียงกระฉ่อนไปทั่วโลก กลายเป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของจังหวัดร้อยเอ็ด คือ การผลิตข้าวหอมมะลิสู่ตลาดโลก มีแม่น้ำสายสำคัญหลายสาย คือ ตอนเหนือ ได้แก่ แม่น้ำชี ตอนล่าง ได้แก่ แม่น้ำมูล และมีแม่น้ำไหลผ่านทุ่งกุลาร้องไห้หลายสาขา ได้แก่ แม่น้ำมูล ลำน้ำพับปลา ลำน้ำเสียวใหญ่ ลำน้ำเสียวน้อย ลำน้ำเตา ลำน้ำพังชู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ห่างจากตัวเมืองร้อยเอ็ดเป็นระยะทาง 52 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 3 ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ทิศตะวันออกมีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 และศรีสะเกษ เขต 2 ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และบุรีรัมย์ เขต 4

วิสัยทัศน์

“สพ.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่

21

4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคอง ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่

21

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 97 - 132) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามที่มีปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรปลูกฝังความตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าและความสำคัญของ

หลักสูตรแก่บุคลากรปรับวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้บริหารนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาคุณภาพครู โดยให้ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาครูนิเทศกำกับติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มีการให้รางวัลและแรงจูงใจสำหรับ

จักรี จันดี (2564 , หน้า 155 – 164) การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 179 - 181) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 ($y = .744$) ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน อำนาจพยากรณ์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ จำนวน 4 ด้าน ที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครูและ บุคลากรด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 85 - 206) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ใน

ระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครพนม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครู ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตร และการสอน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ +.23991 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการ กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ควรจะมีการเข้าร่วม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา 2) ด้านการ จัดการหลักสูตรและการสอนควรจะมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท ในชุมชน 3) ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนา ตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ควรจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

สรุพบทญ ไตรยงค์ (2564, หน้า 217 - 220) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกโรงเรียน ต้องยึดหลักการบริหารตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการที่ทุกโรงเรียนต้องนำมาปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การบริหารงาน วิชาการของทุกโรงเรียนเป็นไปตามกรอบงานที่วางไว้ ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

จากา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดย ภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนก ตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายใน โดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 6)

อาทิตยาโชคติ วัฒนา (2561, หน้า 255-262) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ การศึกษานี้มุ่งตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อสำรวจและประเมินระดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ และ 3) เพื่อสร้างสมการทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดประกอบด้วยปัจจัยด้าน ผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านสภาพทั่วไป

ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด ตราดพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 65.6 ที่ระดับ นัยสำคัญ 01

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561 , หน้า 163-170) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน ใน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .423$) 4. ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการ กำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การเรียนรู้ และภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำ วิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 5. การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การ

เรียนรู้ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ วิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู

พรวลี ศรีประภากร (2564, หน้า 83-100) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 3) สมรรถนะผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้าน ภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00

2.7.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Adegbemile and Oluwadare (2011, p.4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรีย มีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของ ประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อ ประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Godbey Ronde and Thorckmorton (2012, p. 123) จากการศึกษาการบริหารงาน วิชาการด้านการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการ ประเมินที่หลากหลาย พบว่า แนวทางการประเมินดังกล่าวสามารถสะท้อนพัฒนาการด้านทักษะทาง วิชาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองรับทราบได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เมื่อมีการ กำหนดเกณฑ์การประเมินและความคาดหวังไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการแสดงออกและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

Saleem Farhat (2012, p.248) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของครู นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ใน 3 คำถาม ได้แก่ 1) ปัจจัยที่กำหนด ประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) ครูและผู้บริหารมีความ คิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุง โรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการงาน ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี ที่สุดคือความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ โรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้ โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การจัดการ และคุณภาพ

Muhammad Azeem (2012, pp. 242-247) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบ ของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งหมด 17 องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับ ชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศโดยออกแบบหลักสูตร ตามความต้องการของสังคม และการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล

Odden and Ciune. (2015, pp. 6 - 10) จากการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการจัดการศึกษา พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ โรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายหลักอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 2) การเพิ่มความหลากหลายของหลักสูตรเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจและศักยภาพของตน นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการเงิน งานธุรการ บุคลากร และเวลาอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชั้นเรียน โดยประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน คือ การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ

Munir and Aboidullah (2018, p. 248) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของคุณครูนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ 1) ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน 2) คุณครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงโรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ

อาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้น ต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการและคุณภาพ

Soto-Perez, Sanchez-Garcia, and Nunez-Rios (2020, pp. 805-822) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน ผล การศึกษาพบว่า ครูที่มีความสามารถในตนเองสูงและมีความสนใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะ ทำให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น และ ความพึงพอใจภายในของงานเป็นกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพล มากกว่าความพึงพอใจภายนอกอย่างมีความสัมพันธ์กัน

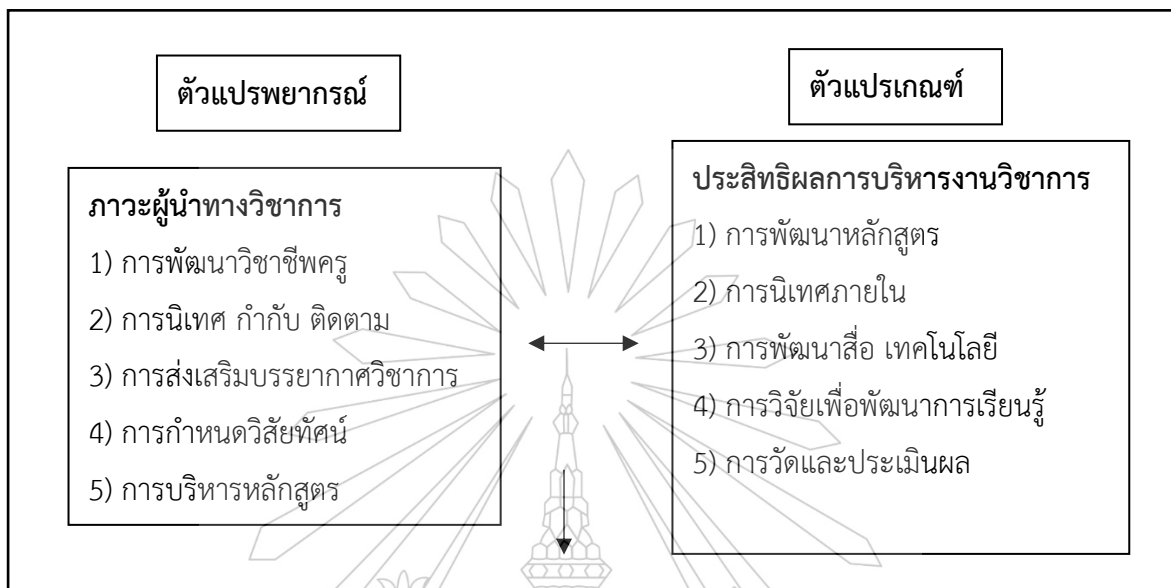
2.8. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีขอบเขตดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จาก ทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แก่ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) , จิตมา วรรณศรี (2557) , ดำรง มูลป้อม (2557) , วิทิตา สุขทั่วญาติ (2557) , สันติ บุญภิรมณ์ (2557) , เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2559) , ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2561) , ภารดี อนันต์นาวิ (2562) , กิตติศักดิ์ แวงดา (2565) , ไชยา ภาวะบุตร (2565) , กิตติมนต์ อัมพุกานัน (2566) , Van and Kruger (2003) , Cunningham and Cordeiro (2009) , Quah Cheng Sim (2011) ได้ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพครู 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 3) การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ 5) การบริหารหลักสูตร

ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากทฤษฎี แนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แก่ ธีระ รุญเจริญ (2550) , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) , ทศนีย์ วงศ์เย็น (2553) , คัมภีร์ สุดแท้ (2554) , รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) , สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) , กมล ภู่อะเสริฐ (2555) , สจิวรรณ ทรรพพสุ (2555) , ภารดี

อนันต์นาวิ (2557) , สงวนพงศ์ ชวนชม (2557) , ลลิตา ยินดี (2563) , เอ็มมิกา บุญรักษา (2565) , อาชวินทร์ กัญญสกุล (2566) , Hoy and Miskel (2018) ได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การนิเทศภายใน 3) การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2. 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 327 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,312 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,639 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน จำแนกแบบสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน และ

ครูผู้สอน จำนวน 296 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, หน้า 49-50) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ ดังนี้

3.1.1 กำหนดสัดส่วนผู้บริหารจากผู้บริหารจำนวน 42 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ประชากรผู้บริหารจำนวน 252 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน โรงเรียนขนาดกลาง ประชากรผู้บริหารจำนวน 71 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ประชากรผู้บริหารจำนวน 4 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 คน

3.1.2 กำหนดสัดส่วนครูเป็นจากครูจำนวน 327 คน กลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ประชากรครูจำนวน 1,234 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน โรงเรียนขนาดกลาง ประชากรครูจำนวน 917 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ประชากรครูจำนวน 164 คน คัดสรรส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 คน

ตารางที่ 3. 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	252	1,234	1,486	32	158	200
กลาง	71	917	988	9	117	121
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	161	165	1	21	20
รวม	327	2,312	2,639	42	296	338

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามนี้มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งปัจจุบัน การมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยออกแบบในรูปแบบรายการตรวจสอบ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ มี 3 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.2.2 ระหว่าง 11-20 ปี

1.2.3 20 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของโรงเรียน

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 48) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนนการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้

ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.1.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด ตำรา บทความและงานวิจัยทั้งในประเทศ ต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 โดยครอบคลุมเนื้อหา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ และกำหนดคำถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของเรน ชิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3) นำร่างแบบสอบถามที่จัดทำ เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) ปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาให้มีความเหมาะสมและ ชัดเจนยิ่งขึ้น

5) นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งรูปแบบการนำเสนอ (Format) การใช้ภาษา (Wording) และองค์ประกอบของข้อ คำถามแต่ละข้อ พร้อมคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

6. นำแบบสอบถามมาประเมินวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยได้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

7. ยื่นขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจน่าแบบสอบถามมาวิเคราะห์หา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตาม วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

10. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR Code พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ ผ่าน Google Form จนได้ครบตามจำนวนทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.4.1. การตรวจสอบการได้รับคืนและรวบรวมข้อมูลที่ได้จากระบบออนไลน์ Google Form

3.4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตาม เกณฑ์ที่กำหนด

3.4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

3.4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

3.4.4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4.4.2 ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples

3.4.4.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

3.4.4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 134)

0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูงมาก

0.70 – 0.89 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง

0.30 – 0.69 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับต่ำ

4.5 สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

3.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

3.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

3.5.3.2 สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติ “การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)” สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 338 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 338 คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2
- 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Sig	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
x_1	แทน	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
x_2	แทน	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม
x_3	แทน	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ
x_4	แทน	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
x_5	แทน	ด้านการบริหารหลักสูตร
y_1	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตร
y_2	แทน	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
y_3	แทน	ด้านการนิเทศภายใน
y_4	แทน	ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี
y_5	แทน	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

		(n=338)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	42	12.43
	ครู	296	87.57
	รวม	338	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	80	23.67
	ระหว่าง 10-20 ปี	226	66.86
	มากกว่า 20 ปี	32	9.47
	รวม	338	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	225	66.57
	ขนาดกลาง	93	27.51
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	20	5.92
	รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 ครูจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 87.57 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 66.86 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 66.57 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.51 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
1	การพัฒนาหลักสูตร	4.21	0.75	1	มาก
2	การนิเทศภายใน	4.14	0.76	3	มาก
3	การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี	4.16	0.80	2	มาก
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.12	0.79	5	มาก
5	การวัดและประเมินผล	4.13	0.79	4	มาก
รวม		4.15	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.16$, S.D.=0.80) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.76) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.13$, S.D.=0.79) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.11$, S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4. 3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการพัฒนานิวิชาชีพครู

ด้าน	การพัฒนานิวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.71	5	มาก
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.46	0.76	1	มาก
3	ผู้บริหารชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจ ในการพัฒนางาน	4.12	0.68	4	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.77	2	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.10	0.69	6	มาก
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเอาใจใส่ทุกรายละเอียด รอบคอบ	4.42	0.78	3	มาก
รวม		4.13	0.73	-	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านพัฒนานิวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 4.46$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.44$, S.D.=0.77) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเอาใจใส่ทุกรายละเอียด รอบคอบ ($\bar{x} = 4.42$, S.D.=0.78) ผู้บริหารชื่นชมให้ขวัญกำลังใจ ในการพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.71) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเสริมแรง เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4. 4 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ด้าน	การนิเทศ กำกับ ติดตาม	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน	4.04	0.71	4	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลการสะท้อนมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	4.25	0.79	1	มาก
9	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.00	0.72	6	มาก
10	ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.22	0.82	2	มาก
11	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน	4.02	0.72	5	มาก
12	ผู้บริหารมีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)ทางการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.21	0.79	3	มาก
รวม		4.12	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลการสะท้อนมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.82) ผู้บริหารมีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)ทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.79) ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.71) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4. 5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ

ด้าน	การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
13	ผู้บริหารพัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษา ให้น่าอยู่น่าเรียน	4.01	0.69	4	มาก
14	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.29	0.82	2	มาก
15	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม โครงการทาง วิชาการ ทั้งโครงการใหม่และโครงการ ต่อเนื่อง	3.98	0.68	6	ปานกลาง
16	ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน และบริหารงานวิชาการ	4.29	0.81	1	มาก
17	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับ ครู ชุมชน ผู้ปกครอง อย่าง สม่ำเสมอ	3.99	0.70	5	ปานกลาง
18	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีการ สื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การ เรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.28	0.87	3	มาก
รวม		4.14	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.15 , S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนและบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ =4.29 , S.D.=0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ =4.29 , S.D.=0.82) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ =4.28 , S.D.=0.87) ผู้บริหารพัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้น่าอยู่น่าเรียน ($\bar{x}$ =4.01 , S.D.=0.69) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ครู ชุมชน ผู้ปกครอง อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =3.99 , S.D.=0.70) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมโครงการทางวิชาการ ทั้งโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่อง ($\bar{x}$ =3.98 , S.D.=0.68)

ตารางที่ 4. 6 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ด้าน	การกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
19	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน	3.99	0.68	6	ปานกลาง
20	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.33	0.78	1	มาก
21	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.99	0.66	5	มาก
22	ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.31	0.81	2	มาก
23	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด และพัฒนาตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.03	0.68	4	มาก
24	การกำหนดแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายตามหลักสูตรและวิสัยทัศน์	4.27	0.81	3	มาก
รวม		4.15	0.74	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.81) การกำหนดแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายตามหลักสูตรและวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.81) ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด และพัฒนาตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.68) ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.66) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารผู้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.68)

ตารางที่ 4. 7 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร

ด้าน	การบริหารหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	
25	ผู้บริหารมีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.01	0.68	6	มาก
26	ผู้บริหารมีแผนกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	4.26	0.84	3	มาก
27	มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรในทันสมัย	4.04	0.68	4	มาก
28	หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา	4.28	0.84	2	มาก
29	ผู้บริหารส่งเสริมประสิทธิภาพให้ครูสามารถบริหารหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.03	0.67	5	มาก
30	หลักสูตรของสถานศึกษาสามารถพัฒนาเป็นตัวอย่างเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น ๆ ได้	4.29	0.83	1	มาก
รวม		4.15	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรของสถานศึกษาสามารถพัฒนาเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น ๆ ได้ ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.84) ผู้บริหารมีแผนกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ($\bar{x} = 4.26$, S.D.=0.84) มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรในทันสมัย ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.68) ผู้บริหารส่งเสริมประสิทธิภาพให้ครูสามารถบริหารหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.67) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.68)

4.4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4. 8 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการ

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
1	การพัฒนาหลักสูตร	4.19	0.75	1	มาก
2	การนิเทศภายใน	4.14	0.76	3	มาก
3	การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี	4.16	0.80	2	มาก
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.12	0.79	5	มาก
5	การวัดและประเมินผล	4.13	0.79	4	มาก
รวม		4.15	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.15 , S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ =4.19 , S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ($\bar{x}$ =4.16 , S.D.=0.71) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ =4.14 , S.D.=0.67) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x}$ =4.13 , S.D.=0.70) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x}$ =4.11 , S.D.=0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4. 9 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านพัฒนาหลักสูตร

ด้าน	การพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
1	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนา สร้าง ปรับปรุง หลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอนและ ชัดเจน	4.01	0.74	6	มาก
2	หลักสูตรสามารถใช้ได้จริง สามารถ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตาม ศักยภาพ	4.36	0.80	2	มาก
3	ผู้บริหารนำกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่นมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.01	0.67	5	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเน้นของ สถานศึกษาในหลักสูตรตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	4.36	0.81	3	มาก
5	หลักสูตรมีความยืดหยุ่น สามารถ ปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจและสังคม	4.05	0.67	4	มาก
6	หลักสูตรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐาน การศึกษา	4.36	0.79	1	มาก
รวม		4.19	0.75	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ หลักสูตรสามารถใช้ได้จริง สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตาม ศักยภาพ ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.80) ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเน้นของสถานศึกษาในหลักสูตรตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.81) หลักสูตรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{x} = 4.05$, S.D.=0.67) ผู้บริหารนำกรอบสาระการ เรียนรู้ท้องถิ่นมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.67)

และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนา สร้าง ปรับปรุง หลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน ($\bar{x}$ =4.01 , S.D.=0.74)

ตารางที่ 4. 10 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ การนิเทศภายใน

ด้าน	การนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
7	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.98	0.68	5	ปานกลาง
8	ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี(Best Practice) ของสถานศึกษา	4.30	0.83	2	มาก
9	ผู้บริหารมีระบบการนิเทศภายในที่ครูสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.96	0.70	6	ปานกลาง
10	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.85	3	มาก
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายใต้นโยบายของสถานศึกษา	4.01	0.71	4	มาก
12	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	0.81	1	มาก
รวม		4.14	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.14 , S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x}$ =4.31 , S.D.=0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี(Best Practice) ของสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.30 , S.D.=0.83) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ =4.27 , S.D.=0.85) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายใต้นโยบายของสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.01 , S.D.=0.71) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{x}$ =3.98 , S.D.=0.68) และต่ำ

ที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการนิเทศภายในที่ครูสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.96$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4. 11 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

ด้าน	การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
13	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี	4.01	0.72	6	มาก
14	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูได้จัดทำสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.30	0.87	2	มาก
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ออกแบบวางแผน และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี	4.03	0.73	4	มาก
16	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.29	0.87	3	มาก
17	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ในยุคปัญญาประดิษฐ์	4.02	0.72	5	มาก
18	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชน ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	4.31	0.86	1	มาก
รวม		4.16	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชน ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูได้จัดทำสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=0.87) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.87) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ออกแบบวางแผน และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.73) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ในยุคปัญญาประดิษฐ์ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4. 12 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ด้าน	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.69	4	ปานกลาง
20	ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.26	0.87	1	มาก
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมจากผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.97	0.72	6	ปานกลาง
22	ผู้บริหารร่วมวางแผนกับครูในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.25	0.87	3	มาก
23	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา จากการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.71	5	ปานกลาง
24	ผู้บริหารติดตาม ผลการวิจัยเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.85	2	มาก
รวม		4.12	0.79	-	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($\bar{x}=4.26$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตาม ผลการวิจัยเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.25$, S.D.=0.85) ผู้บริหารร่วมวางแผนกับครูในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{x}=4.25$, S.D.=0.87) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.69) ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา จากการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.71) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมจากผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4. 13 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านการวัดและประเมินผล

ด้าน	การวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	
25	สถานศึกษามีระเบียบการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม	3.99	0.72	5	ปานกลาง
26	ผู้บริหารติดตามและใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.26	0.85	3	มาก
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล	3.98	0.73	6	ปานกลาง
28	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการประเมินในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.28	0.85	1	มาก
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา	4.01	0.72	4	มาก
30	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล	4.27	0.88	2	มาก
รวม		4.13	0.79	-	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.13 , S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการประเมินในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$ =4.28 , S.D.=0.85) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล ($\bar{x}$ =4.27 , S.D.=0.88) ผู้บริหารติดตามและใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{x}$ =4.26 , S.D.=0.85) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา ($\bar{x}$ =4.01 , S.D.=0.72) สถานศึกษามีระเบียบการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มาตรฐาน

โปรงใส และเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล คือ ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.72)

4.5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4. 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ					
	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	$y_{รวม}$
การพัฒนาวิชาชีพครู	.565**	.653**	.609**	.645**	.662**	.655**
การนิเทศ กำกับ ติดตาม	.677**	.738**	.722**	.706**	.764**	.754**
การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ	.807**	.837**	.844*	.818**	.862**	.871**
การกำหนดวิสัยทัศน์	.780**	.869**	.836**	.852**	.866**	.878**
การบริหารหลักสูตร	.779**	.883**	.833**	.863**	.879**	.885**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.565-.883$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การบริหารหลักสูตรกับการนิเทศภายใน ($r=.883$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r=.565$) คือ การพัฒนาวิชาชีพครูกับการพัฒนาหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.6.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.14-4.15

ตารางที่ 4. 15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression Analysis) ในภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	S.E.	F	Sig
x_1, x_2, x_3, x_4, x_5	.914	.835	.833	.268	337.239	.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .914 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .835 (ร้อยละ 83.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (x_1) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (x_2) ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (x_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ (x_4) และด้านการบริหารหลักสูตร (x_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 83.50 ($R^2 = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4. 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.065	.106		.612	.541
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	0.88	.029	.096	3.087	.002
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	-0.29	0.42	-0.29	-.700	.484
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ	.382	.053	.384	7.208	.000
การกำหนดวิสัยทัศน์	.252	.070	.237	3.537	.000
ด้านการบริหารหลักสูตร	.292	.072	.284	4.061	.000

R= .914 , ($R^2 = .835$) , Adjusted $R^2 = .833$, S.E. = .268 , F = 337.239 , Sig = .000

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (x_1) ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (x_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ (x_4) และด้านการบริหารหลักสูตร (x_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 คิดเป็นร้อยละ ($R^2 = .835$) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .065 + .382(x_3) + .292(x_5) + .252(x_4) + .088(x_1) - 0.29(x_2)$$

สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .384(x_3) + .284(x_5) + .237(x_4) + .096(x_1) + .120(x_4) - 0.29(x_2)$$

4.6.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17-4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4. 17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Anova) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สามารถแสดงได้ดังนี้

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std.Error of the Estimate
1	.885	.784	.783	.306
2	.907	.823	.822	.277
3	.911	.831	.829	.271
4	.914	.835	.833	.268

a. Predictors : (Constant) , บริหารหลักสูตร

b. Predictors : (Constant) , บริหารหลักสูตร , ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ

c. Predictors : (Constant) , บริหารหลักสูตร , ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ , กำหนดวิสัยทัศน์

d. Predictors : (Constant) , บริหารหลักสูตร , ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ , กำหนดวิสัยทัศน์ , ด้านการพัฒนา

วิชาชีพ

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .914 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .835 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แสดงว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 83.30 ($R^2 = .833$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .268

ตารางที่ 4. 18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	0.49	.103		.472	.637
ด้านการบริหารหลักสูตร	.285	.071	.278	4.006	.000
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ	.367	.049	.369	7.545	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	.248	.070	.234	3.555	.000
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	.087	.029	.095	3.068	.002
R = .914 , ($R^2 = .835$) , Adjusted $R^2 = .833$, S.E. = .268 , F = 422.071 , Sig = .000					

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้าน เข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 4 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 83.50 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .049 + .367(x_3) + .285(x_5) + .248(x_4) + .087(x_1)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .369(x_3) + .278(x_5) + .234(x_4) + .095(x_1)$$

4.7. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4. 19 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ที่	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาหลักสูตร	ความถี่
1	การทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องตามผลการใช้จริง และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	22
2	การพัฒนาหลักสูตรให้เน้นสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	18
3	การวิเคราะห์บริบท ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบาย เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง	16
4	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาหลักสูตร	12
5	การจัดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ พร้อมนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	10
รวม		78

จากตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะแนวทาง ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมถึงการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ตารางที่ 4. 20 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศภายใน

ที่	ข้อเสนอแนะทางการนิเทศภายใน	ความถี่
1	การวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การจัดทำแผนการนิเทศ ปฏิทินนิเทศ กำหนดขั้นตอนชัดเจน ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	22
2	การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ เช่น เน้นการช่วยเหลือมากกว่าการตรวจสอบ สร้างความไว้วางใจ ให้กำลังใจ สะท้อนผลเชิงบวก และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร	18
3	การใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม เช่น PLC, Coaching, Mentoring, การสังเกตชั้นเรียน, การสะท้อนผลการสอน, การนิเทศเชิงรุก และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	16
4	การนำผลการนิเทศและข้อมูลสารสนเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และครู เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ วิเคราะห์ปัญหา ปรับปรุงการสอน พัฒนาการจัดการชั้นเรียน และยกระดับคุณภาพผู้เรียน	12
5	การพัฒนาครูและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาตนเองของครู การใช้เทคโนโลยีและ AI การสร้างนวัตกรรมการสอน การพัฒนาสื่อ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)	11
รวม		78

จากตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะแนวทาง ด้านการนิเทศภายใน พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ การวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จำนวน 22 ความคิดเห็น โดยเน้นการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษารองลงมา คือ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 18 ความคิดเห็น ซึ่งมุ่งเน้นการช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสร้างความไว้วางใจในการพัฒนาครู การใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม จำนวน 16 ความคิดเห็น เช่น PLC การโค้ชชิ่ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การนำผลการนิเทศและข้อมูลสารสนเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และครู จำนวน 12 ความคิดเห็น และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาครูและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำนวน 10 ความคิดเห็น โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4. 21 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี

ที่	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี	ความถี่
1	การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและ AI ของครูและบุคลากร	24
2	การส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล เทคโนโลยี และ Active Learning	19
3	การจัดทำ ผลิต และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	16
4	การสนับสนุนงบประมาณ นโยบาย และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	11
5	การพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้เชิงโต้ตอบสมัยใหม่	9
รวม		79

จากตารางที่ 4.21 ข้อเสนอแนะแนวทาง ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี พบว่า ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 24 ข้อ โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จำนวน 19 ข้อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การจัดทำ ผลิต และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จำนวน 16 ข้อ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการใช้สื่อที่หลากหลาย การสนับสนุนงบประมาณ นโยบาย และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี จำนวน 11 ข้อ เพื่อส่งเสริมการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้เชิงโต้ตอบสมัยใหม่ จำนวน 9 ข้อ เช่น AR/VR, AI, Game-based Learning และ Mobile Learning เพื่อยกระดับการเรียนรู้ให้ทันสมัย

ตารางที่ 4. 22 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ที่	ข้อเสนอแนะทางการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความถี่
1	ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียน	24
2	พัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	18
3	สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	14
4	นำผลการวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาผู้เรียน	12
5	การบริหารจัดการและกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร	9
รวม		77

จากตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะแนวทาง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียน จำนวน 24 ความถี่ โดยเน้นให้ครูนำปัญหาจริงในห้องเรียนมาวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ จำนวน 18 ความถี่ ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ลำดับต่อมา คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จำนวน 14 ความถี่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังมีการนำผลการวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาผู้เรียน จำนวน 12 ความถี่ และการบริหารจัดการและกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 9 ความถี่ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อไป

ตารางที่ 4. 23 ข้อเสนอแนะทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล

ที่	ข้อเสนอแนะทางการวัดและประเมินผล	ความถี่
1	การพัฒนาครูและบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล	22
2	การพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการวัดประเมินผลที่หลากหลาย	18
3	การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำผลไปใช้ปรับปรุงการเรียนรู้	16
4	การพัฒนาระบบ ระเบียบ และการกำกับติดตามการวัดประเมินผล	11
5	การพัฒนาหลักสูตรและการประเมินให้สอดคล้องกับบริบทและนักเรียน	9
รวม		76

จากตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะแนวทาง ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ การพัฒนาครูและบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 22 ความถี่ โดยเน้นการอบรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและมีคุณภาพ รองลงมา การพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการวัดประเมินผลที่หลากหลาย จำนวน 18 ความถี่ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำผลไปใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ จำนวน 16 ข้อ การพัฒนาระบบ ระเบียบ และการกำกับติดตามการวัดประเมินผล จำนวน 11 ข้อ และ การพัฒนาหลักสูตรและการประเมินให้สอดคล้องกับบริบทและนักเรียน จำนวน 9 ข้อ

ดังนั้นจากข้อเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบในทุกด้าน โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาโดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการโค้ชชิ่ง พัฒนาศักยภาพครูในการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 3) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผล

5.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.21$, $S.D. = 0.75$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.16$, $S.D. = 0.80$) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.76$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.13$, $S.D. = 0.79$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.79$) ตามลำดับ

1) ด้านพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.13$, $S.D. = 0.73$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 4.46$, $S.D. = 0.76$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.44$, S.D.=0.77) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเอาใจใส่ทุกรายละเอียด รอบคอบ ($\bar{x} = 4.42$, S.D.=0.78) ผู้บริหารชื่นชมให้ขวัญกำลังใจ ในการพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.71) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเสริมแรง เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.69)

2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลการสะท้อนมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.82) ผู้บริหารมีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)ทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.79) ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.71) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.72)

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนและบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.82) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.87) ผู้บริหารพัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าเรียน ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.69) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ครู ชุมชน ผู้ปกครอง อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.70) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมโครงการทางวิชาการ ทั้งโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.68)

5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.81) การกำหนดแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายตามหลักสูตรและวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.81) ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด และพัฒนาตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.68) ผู้บริหารจัดทำ

แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.66) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารผู้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.68)

5.1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x}=4.19$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.80) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.76) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.79) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.79) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ หลักสูตรสามารถใช้ได้จริง สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.80) ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเน้นของสถานศึกษาในหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.81) หลักสูตรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{x}=4.05$, S.D.=0.67) ผู้บริหารนำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.67) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนา สร้าง ปรับปรุง หลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.74)

2) ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x}=4.31$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี(Best Practice) ของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.83) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.85) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายใต้นโยบายของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.71) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.68) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการนิเทศภายในที่ครูสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.70)

3) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

ชุมชน ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูได้จัดทำสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=0.87) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.87) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ออกแบบ วางแผน และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.73) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ในยุคปัญญาประดิษฐ์ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.72)

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.26$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตาม ผลการวิจัยเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.85) ผู้บริหารร่วมวางแผนกับครูในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.87) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.69) ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา จากการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=0.71) และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมจากผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=0.72)

5) ด้านการวัดและประเมินผล ประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการประเมินในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.88) ผู้บริหารติดตามและใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้อยู่ ($\bar{x} = 4.26$, S.D.=0.85) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.72) สถานศึกษามีระเบียบการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.72) และต่ำที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล คือ ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.72)

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = .565 - .883$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การบริหารหลักสูตรกับการนิเทศภายใน ($r = .883$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคู่ที่มี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด($r=565$) คือ การพัฒนาวิชาชีพครูกับการพัฒนาหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด($r=565$) คือ การพัฒนาวิชาชีพครูกับการพัฒนาหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการค้นหาคำพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ(x_3) ด้านการบริหารหลักสูตร (x_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (x_4) และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (x_1) สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 83.50 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .049 + .367(x_3) + .285(x_5) + .248(x_4) + .087(x_1)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .369(x_3) + .278(x_5) + .234(x_4) + .095(x_1)$$

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรมุ่งทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ด้านการนิเทศการศึกษา ควรพัฒนาระบบการนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่าน PLC และการโค้ชชิ่งเพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและ AI ของครู ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลและ Active Learning รวมถึงสนับสนุนสื่อและนวัตกรรมสมัยใหม่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัย และนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูด้านการวัดผล ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา และนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $S.D.=0.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.18$, $S.D.=0.64$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ปฏิบัติตามนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 85 - 206) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 97 - 132) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรี จันดี (2564 , หน้า 155 – 164) กล่าวถึงด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการให้ค่าปรึกษา ส่งเสริมให้ครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นทำงาน เอาใจใส่ รอบคอบ ให้ขวัญกำลังใจ และมีการส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2559, หน้า 9-10) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูว่า เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสังกัดได้มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนต่อไป

2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 85) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางการวางแผน นิเทศอย่างชัดเจน ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง และยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของเสาวพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการ

นิเทศ กำกับ ติดตาม ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอน การดำเนินการวางแผน การนิเทศ และการประเมินการสอนของครู อย่างเป็นระบบ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ทั้งใน โรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการ พัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคนซึ่งจะช่วยเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ สนับสนุน ปรับปรุง และประเมินผลการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะ ส่งผลอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวนักเรียน ตามเป้าหมายของโรงเรียน

3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 85 - 206) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครู ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตร และการสอน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนงานวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งในและนอก ห้องเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์ (2566, หน้า 351) ที่กล่าวถึง การจัด บรรยากาศการเรียนรู้อยู่ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนสามารถจำแนกได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม ภายในชั้นเรียนเชิงบวกสามารถจำแนกได้เป็นสองมิติหลัก ได้แก่ ด้านกายภาพ ซึ่งครอบคลุมลักษณะ ของห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน และด้านจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ บรรยากาศที่เปี่ยมด้วยความอบอุ่น บรรยากาศแห่งอิสรภาพ ในการเรียนรู้ บรรยากาศที่กระตุ้นความท้าทาย บรรยากาศแห่งการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและ กัน บรรยากาศที่มีการกำกับควบคุมอย่างเหมาะสม รวมถึงบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ องค์ประกอบดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุชิน ประสานพันธ์ (2564, หน้า 75) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ มีแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ในด้านการจัดการโรงเรียน วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดมทรัพยากร มี การส่งเสริมด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของ การศึกษา

5) ด้านการบริหารหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เชื้อคมตา (2566, หน้า 134) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีหลักสูตรเป็นแกนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยึดหยุ่น มีแผนกลยุทธ์ ส่งเสริมให้ครูสามารถบริหารหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 52) ที่กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ที่นำมาใช้ในสถานศึกษา การร่วมกันกำหนดระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาการ การติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัย อยู่เสมอ การพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ หลักสูตรและการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล ตรีประภากร (2564, หน้า 83-100) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับอาทิตยาโชคดี วัฒนา (2561, หน้า 255-262) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ การศึกษานี้มุ่งตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1) ด้านพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 217 - 220) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในด้านการพัฒนาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมี

การกำหนดมาตรฐานการศึกษา นำหลักสูตรไปใช้ มีจุดเน้นของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ มารุต พัฒนา (2562, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาใน ฐานะที่เป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรได้ กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระ แนวการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

2) ด้านการนิเทศภายใน ผลการวิจัยว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ ของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศที่เป็นวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ ให้กำลังใจแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของ จรินทร์ อุตสาหะ (2562, หน้า 17-31) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นสำหรับทุก สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือครูให้เป็นบุคคลที่ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งการนิเทศภายใน ยังเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของ บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็น อย่างยิ่ง

3) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน โยคะสัย(2566, หน้า 79) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปัจจัย สื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก. ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูได้ จัดทำสื่อ นวัตกรรม ออกแบบวางแผน เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สอดคล้องกับแนวคิดของอิทธิศักดิ์ ศรดำและคณะ(2567, หน้า 148) การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาช่วยอำนวยความสะดวกและ ส่งเสริมในด้านการศึกษา จะสามารถลดภาระของผู้สอนในการจัดการบทเรียน เนื้อหา และการตรวจ แบบฝึกหัดต่าง ๆ รวมถึงการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระยะเวลาอันสั้น

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของขวัญเรือน โยคะสัย(2566, หน้า) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า การ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้การวิจัยในการแก้ไขและพัฒนา ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์ธนรรธ วิเศษทอง, วลัยกา ฉลากบาง และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2567, หน้า 44) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็น

กระบวนการดำเนินงานในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการศึกษา การวิจัย ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการกำหนดนโยบายและ แนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของครู มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย พัฒนาสื่อเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

5) ด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 217 - 220) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของกิตติมนต์ อัมพุกานน (2566, หน้า 174-175) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล สถานศึกษาควรจัดทำแนวปฏิบัติว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นระบบและชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลในระหว่าง เรียน ระหว่างภาค และปลายภาค เพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียน สะท้อนผลการจัดการ เรียนการสอนของครู นำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งด้าน ความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 179 - 181) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 ($y = .744$) ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน อำนาจพยากรณ์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ จำนวน 4 ด้าน ที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

5.2.4 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .914 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .835 (ร้อยละ 83.50) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2565, หน้า 62) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการจะช่วยขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมนึก การีเวท และคณะ ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม และการพัฒนาครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 87) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาวิชาชีพครูสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

5.2.5 ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรมุ่งทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นสมรรถนะผู้เรียน ทักษะชีวิต และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนสอดคล้องกับบุญเลี้ยง ทุมทอง (2564, หน้า 118) ที่เสนอว่า หลักสูตรที่ดีต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและชุมชน

ด้านการนิเทศการศึกษา ควรพัฒนาระบบการนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่าน PLC และการโค้ชชิ่ง เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเพียงการตรวจสอบ แต่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรภา เล่าเรียนดี (2564, หน้า 75) ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์พันธ์ เดชคุปต์ และเพียวร์ ยินดีสุข (2565, หน้า 93) ที่ชี้ให้เห็นว่าการโค้ชชิ่งและการนิเทศเชิงบวกช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและ AI ของครู ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลและ Active Learning รวมถึงสนับสนุนสื่อและนวัตกรรมสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภากร พานิช (2564, หน้า 54) ที่กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิลวดี บุรีกุล (2565, หน้า 101) ที่ระบุว่า เทคโนโลยีและ AI เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัย และนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารี พันธุ์มณี (2564, หน้า 87) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พวงสมจิตร (2565, หน้า 69) ที่เสนอว่า การนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามศักยภาพของตนเอง และด้านการวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูด้านการวัดผล ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา และนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2564, หน้า 144) ที่กล่าวว่า การประเมินเพื่อพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2565, หน้า 128) ที่เสนอว่า การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายจะช่วยสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิเทศ กำกับ ติดตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรมีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทางการนิเทศ มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและสะท้อนผลการเรียนเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาอย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

5.3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูล แนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น รูปแบบ หรือกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.3.3.2 ควรมีการนำเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสนทนาหรือเสวนา การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศได้รับทราบปัญหาหรือข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิให้เต็มเต็ม ครบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

- กมล ภู่งประเสริฐ. (2555). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เสริมสินพรเพรสซเติม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: รัตน สุวรรณการพิมพ์.
- ชลิต ชูกำแพง. (2550). *การประเมินการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุดิกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เพชร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2565). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทัศนีย์ วงศ์เย็น. (2553). *การบริหารงานวิชาการ (เอกสารประกอบการสอน)*. กรุงเทพฯ ฯ : คณะ บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิตนา แคมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2564). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปิ่นวดี ธนธานี. (2550). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. (เอกสารประกอบการสอน). นครปฐม: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553).*การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2553ก). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมมิตรออฟเซต.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟเคอร์มิสท์.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2565). *การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิสนุ พองศรี.(2549).*การประเมินทางการศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทียมฝาการพิมพ์.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา (EDA 6123)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มารุต พัฒนาผล.(2562).*แนวคิดหลักการพัฒนาหลักสูตร*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร.

รัตนา ดวงแก้ว. (2556). *ในเอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา : โรงพิมพ์ นำศิลป์ โฆษณา.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : นำเข้าป้ายโฆษณา.

วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอนภาคหลักสูตรและวิธีการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิจารณ์ พานิช. (2564). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล

วิจิตร ศรีสะอ้าน.(2546).ปาฐกถาพิเศษ เรื่องความเป็นมาและพัฒนากการของเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของไทย ในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของไทย : ความเป็นมาและพัฒนา.กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปรินท์ จำกัด.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธีระฟิล์มและโซเทกซ์จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2565). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สจิวรรณ ทรรพสุ. (2555). การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์

สมศักดิ์ สินธุเวชญ์.(2544). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา.กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด

สันติ บุญภิรมณ์.(2557).การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom management).กรุงเทพฯ : ทรูปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

สัμμα รณินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4) . กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค 4.0*. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2564). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว

อารี พันธมณี. (2564). *วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Adegbemile, Oluwadare (2011). *Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria*. Nigeria: Journal of Education and Practice. Vol 2, No 4, 2011.

Bennis, W., & Townsend, R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization*. New York: William Morrow.

Cunningham, W.G., & Cordeiro, P.A. (2009). *Educational leadership: a problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.

Daft, R.L. (2008). *The leadership experience*. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South Western

DuBrin, A. J. (2004). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: Houghton Mifflin.

Good, C. V. (1956). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Good, C. V. Dictionary of Education (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book.

Gomez, L., & Balkin, D. (2002). *Management*. Burr Ridge : McGraw-Hill.

- Godbey , R.J and M.L. Thorckmorton. (2012). Emley Plasticity Testing : *The First Steps To a Precision And Bias Statement*. In: D. Throop and R.E. Klinger eds. Hoy.Wayne.
- Girvan, N. (2001). *Reinterpreting the Caribbean*. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). New
- Hallinger, E. (2009). *Educational Leadership: Culture and Diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Hornby, A.S. (2001). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (6th ed.). Oxford : Oxford
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (4th ed.). New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K.,& Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory Research and Practice*.(8 thedition). New York: McGraw-Hill.
- Hoy & Miskel. (2017). *Education Administration: Theory Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw – Hill.
- Kotter, P. J. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Odden, H and W. Ciune. (2015). *Improving Education Productivity and School Finance*. Educational Researcher.
- Robbins, S.P. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Reddin. (2017). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Sergiovanni, T.J., Kelleher, P., McCarthy, M.M. & Fowler, F.C. (2009). *Educational Governance and Administration*. 6th ed. Boston: Pearson Education.
- Timm, P.R., Peterson, B.D.(2000). *People at work : Human behavior in organizations*. 5th ed. New York : South – western College.
- Saleem Farhat. "Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjab Level." Ed.D. Dissertation, University of Education Lahore, 2012.

Van, D. I., & Kruger, A. G. (2003). *An Educator's Guide to School Management Skills*. Pretoria: Van Schaik.

Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations* (3rd ed.). Upper Saddle, NJ: Prentice Hall.

2) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กมลรัตน์ แก่นจันทร์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญเรือน โยคะสัย. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ครรชิต ชัยกิจ. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จัญญา เขางาม. (2562). *กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมของโรงเรียนบ้านราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จรินทร์ อุตสาหะ. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ชลนิชา ศีลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนิตา ชัยสุภวัฒน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). *การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดารารวรรณ ศรีกาญจนา. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. (พุทธบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดำรง มูลป้อม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขต ตราวงราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาโท ปริญญาตรีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญลักษณ์ ฝาภูมิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ : ข้าวฟ่าง.

นัฐพล พันโน. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นันทน์ภัส บุญยอด. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น . วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหานเรศวร.
- นิคม ชันโสม. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปริญญญา จันทะพันธ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณชลี มะโนเรือง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญญา บุญใจ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรวิไล ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชร์พิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับ
ประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหาร การศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รจนา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ ภายในกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วนิดา เชื้อคมตา.(2566).ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิจิตา สุขทั่วญาติ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (ปริญญาโทปริญญา ดุษฎี
บัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ
การบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บึงกาฬ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของคณบดีใน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาณิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหมาย เทียนสมใจ.(2556).รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชิน ประสานพันธ์.(2564).ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ.(2560).ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.การบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยชนก ปัญญา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาทิตยาโชคดี วัฒนา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอมมิกา บุญรักษา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

3) บทความในวารสาร

- กิตติมนต์ อัมพุกานน. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยนครธรรมศน์, 10(4): 166-181.
- กิตติศักดิ์ แวงดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสาร รัชต์ภาคย์, (17)52: 160-175.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (11)2: 75-82.
- จักรี จันดี. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ.วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(1): 155-164.
- เจษฎาภรณ์ พุ่มป่า และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดยโสธร. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 98–106.
- ชูชาติ หงษ์ขาว, สมคิด สร้อยน้ำ และภูมิ พระรักษา. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารดุชนฎิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(1), 70 - 86.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และ มุกดาหาร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(3), 82–91.
- ไทพนา ป้อมหิน, และคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, วารสารครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร , 1(1), 128 - 139.

ปนัดดา สระคำ, ไกรวิทย์ ดีเอ็ม, อีรพจน์ แนบเนียน. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 182-193.

พงษ์ธนธร วิเศษทอง, วลนิภา ฉลากบาง, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 21(94), 44 - 45.

ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์.(2566).การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.9(4),350-363.

ภารดี อนันต์นาวิ.. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก.วารสารศึกษาศาสตร์. 30(2), 40-53.

ลลิตา ยินดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 20(1), 86.

ลลณลลิต พงษ์ศักดิ์ขจร และสงวน อินทร์รักษ์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารธรรมเพื่อชีวิต, 30(1), 232-253.

วรรณที ศรีโนนยาง. (2562). ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2(3): 17-24.

สงวนพงศ์ ชวนชม.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 20(2) : 59-68.

อาชวินทร์ กัญญสกุล.(2566).รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.Journal of Art Management.7(4),1,741-1,759.

อิทธิศักดิ์ ศรีดำ.(2567).บทบาทเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ด้านการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.
วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้.4(1),145-159.

Hall, M. J.(2002). *Aligning the organization to increase performance results. The Public Manager* , 31(2) , 7-10.

McCann, J.(2004). *Organizational effectiveness : Changing concepts for changing environment. Human Resource Planning*, 27(1) , 42-50.

Muhammad Azeem. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab Level. International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4), 242.

Munir, F., & Aboidullah, M. (2018). *Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. Bulletin of Education and Research*, 40(1): 99-113.

Soto-Perez, M., Sanchez-García, J. Y., & Nunez-Rios, J. E. (2020). *Factors to improve job performance and school effectiveness. International Journal of Educational Management*, 34(5), 805-822.

Quah Cheng Sim. (2011). *Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. International Research Journals*, 2(12), 1784-1800









มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๗๔

๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
เจริญพร นางกุลธิดา นามเมือง

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ ชื่นทิพาว์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
ร้อยเอ็ด เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS
OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROY ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
2)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เมธีวีระภรณ์
(พระเมธีวีระภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ฉันได้รับเป็นครูให้ช่วย
๑๕ ก.ย.

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖-๒๑๔๑-๓๗๐๑

๑. กุลธิดา นามเมือง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว๗๙๑๗/ว ๐๐๗๗

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ ขันทิ้ว เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณา

ท. / มรวิจิตรภักดิ์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

๒๑ ก.พ. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔
ที่ อว๗๙๑๗/ว ๐๐๗๗ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ ขันทิ้ว เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอภัยภูธร เขต ๒
(ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC
ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) มีความประสงค์ขอให้
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงาน
สารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อพิจารณา

พ. ธีรภัทร์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตอภัยภูธร

อันได้เป็นประโยชน์ของทางมหาวิทยาลัย
ไพฑูริย์ ม.ก.ราชวิทยาลัย

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียนบ้านโลก (ครูประจำ)

ที่ อว ๗๔๑๗/ ๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๘๖๓๘

www.mcu.ac.th
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓
เลขที่ ๓๔๕๖
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
เรื่อง.....เวลา.....
☐ ความก้าวหน้า ☐ นโยบายและแผน ☐ ส่งเสริมการจัดการศึกษา
☐ บุคลากร ☐ วัสดุ ☐ ส่งเสริมการศึกษาระดับสูง
☐ การเงิน ☐ การควบคุมภายใน ☒ ทัณฑ์สุด
☐ กฎหมาย

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓

ด้วย นางสาววิวิธรรณ ชื่นทิ้ว เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๒๗๖๐๔๒๐๒๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ส่งงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2)” มีความประสงค์ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาตและขออโนไมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระณัฏฐาภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๖๓๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร.๐๙-๓๐๓๖-๕๔๓๕

ที่ ศธ ๐๔๓๒๓ /ว ๗๔๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๓ ถนนรณชัยชาญบุร
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวอวิรรณ ชันทีท้าว เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในกรณีนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด ให้ข้อมูลความคิดเห็น ผ่าน QR-Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกิจ กลางสุข)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๓

มหาวิทยาลัย

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร ๐๔ ๕๓๓๔๖ ๗๔๓๓๓ คณ.ตรังใจ สังขะวัน



ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๕๘๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลคอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวฉวีวรรณ ชื่นดีทำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒) มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อดูรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์โรงเรียนในสังกัดแจกแบบสอบถาม เพื่อดูรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางฉวีวรรณ ชื่นดีทำ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๔๓๕๕ ๖๗๕๗ โทรสาร ๐ ๔๓๖๒ ๙๐๕๗
ธุรการ น.ส.วนิดา ศรีจันทร์ ๐๖๒๕๐๕๗๕๒๐

มหาวิทยาลัย
“เรียนดี มีคุณธรรม”
“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยมีประโยชน์และเชื่อถือได้

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับและคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางฉวีวรรณ ชันทีท้าว
นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ระหว่าง 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านกำลังดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบัน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด โดยมีให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาวิชาชีพครู						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
3	ผู้บริหารชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจ ในการพัฒนางาน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน					
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเอาใจใส่ ใจทกรายละเอียด รอบคอบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การนิเทศ กำกับ ติดตาม						
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลการสะท้อนมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา					
9	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
10	ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
11	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการงานนิเทศภายใน					
12	ผู้บริหารมีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทางการนิเทศภายในสถานศึกษา					
การส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ						
13	ผู้บริหารพัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้น่าอยู่น่าเรียน					
14	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
15	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม โครงการทางวิชาการ ทั้งโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนและบริหารงานวิชาการ					
17	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ครู ชุมชน ผู้ปกครอง อย่างสม่ำเสมอ					
18	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
การกำหนดวิสัยทัศน์						
19	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน					
20	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
22	ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน					
23	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด และพัฒนาตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
24	การกำหนดแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายตามหลักสูตรและวิสัยทัศน์					
การบริหารหลักสูตร						
25	ผู้บริหารมีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
26	ผู้บริหารมีแผนกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย					
27	มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรในทันสมัย					
28	หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารส่งเสริมประสิทธิภาพให้ครูสามารถบริหารหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
30	หลักสูตรของสถานศึกษาสามารถพัฒนาเป็นตัวอย่างให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านต่อ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด โดยมีให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนา สร้าง ปรับปรุง หลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอน					
2	หลักสูตรสามารถใช้ได้จริง สามารถพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
3	ผู้บริหารนำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นมา ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเน้นของสถานศึกษาใน หลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
5	หลักสูตรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม					
6	หลักสูตรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การกำหนดมาตรฐานการศึกษา					
การนิเทศภายใน						
7	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ในการจัดการ เรียนการสอนของครู					
8	ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็น นวัตกรรมของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีระบบการนิเทศภายในที่ครูสามารถ ดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
10	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการ อย่างสร้างสรรค์					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการ เรียนการสอนภายใต้นโยบายของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน					
การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี						
13	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี					
14	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูได้จัดทำสื่อนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ออกแบบ วางแผน และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี					
16	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี					
17	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี ในยุคปัญญาประดิษฐ์					
18	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชน ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี					
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ						
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
20	ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมจากผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารร่วมวางแผนกับครูในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
23	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา จากการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารติดตาม ผลการวิจัยเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
การวัดและประเมินผล						
25	สถานศึกษามีระเบียบการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม					
26	ผู้บริหารติดตามและใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล					
28	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการประเมินในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา					
30	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องของข้อมูลการประเมินผล					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในอย่างไร

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีอย่างไร

4. ท่านการแนวทางการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร

5. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลอย่างไร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวฉวีวรรณ ขันทีท้าว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งกลับมายังผู้วิจัยภายในวันที่ หลังจากได้รับแบบสอบถามหรือท่านสามารถตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ นางสาวฉวีวรรณ ขันทีท้าว โทร. 093-2365935

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

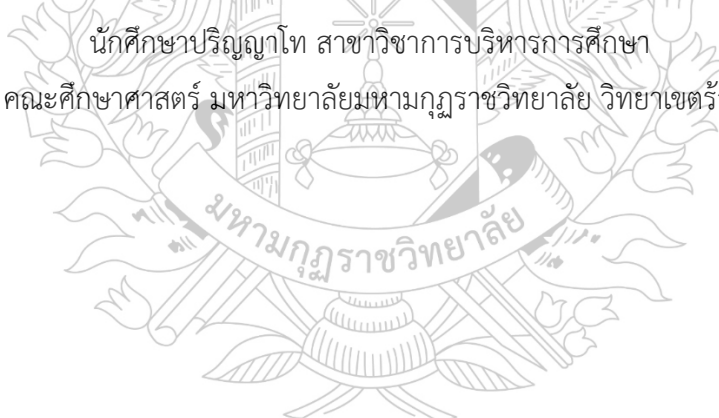
(นางสาวฉวีวรรณ ขันทีทำว)
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวฉวีวรรณ ขันทีทำว
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาเชื่อมั่นของเครื่องมือ



เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม(ตัวบ่งชี้)กับวัตถุประสงค์นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัยตาม เกณฑ์ประเมินแล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึงถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน1 หมายถึงถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
29	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ						
31	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
53	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
54	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แนใจว่าสอดคล้อง

-1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองเครื่องมือ (Try-Out)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LA1_1	257.3000	299.183	.438	.937
LA1_2	257.3333	297.609	.594	.936
LA1_3	256.9333	300.064	.554	.936
LA1_4	256.8667	303.499	.442	.937
LA1_5	256.9667	301.482	.478	.936
LA1_6	256.8667	299.982	.571	.936
LA2_1	256.9667	299.689	.570	.936
LA2_2	257.1000	299.472	.487	.936
LA2_3	256.9000	310.921	.003	.939
LA2_4	257.1333	307.775	.191	.938
LA2_5	256.9667	308.792	.108	.938
LA2_6	256.9667	304.654	.260	.938
LA3_1	256.9000	307.128	.174	.938
LA3_2	256.8333	300.902	.532	.936
LA3_3	256.9333	304.478	.327	.937
LA3_4	257.0333	299.413	.584	.936
LA3_5	256.9333	298.271	.584	.936
LA3_6	256.8000	300.441	.658	.936
LA4_1	256.9000	305.748	.265	.937
LA4_2	256.8333	303.247	.468	.936
LA4_3	256.7667	303.771	.467	.936
LA4_4	256.8667	299.430	.600	.936
LA4_5	256.8667	304.602	.329	.937
LA4_6	257.4000	299.145	.625	.936
LA5_1	257.0000	301.655	.468	.936
LA5_2	257.0000	306.069	.279	.937
LA5_3	257.1000	309.541	.086	.938
LA5_4	256.8333	303.868	.374	.937
LA5_6	256.8667	297.016	.600	.935
EF1_1	256.8333	297.523	.641	.935
EF1_2	256.9667	297.344	.625	.935
EF1_3	256.9667	300.447	.479	.936

EF1_4	257.3000	300.976	.600	.936
EF1_5	257.3667	298.585	.520	.936
EF1_6	257.2000	292.717	.624	.935
EF2_1	257.1333	299.016	.473	.936
EF2_2	257.2667	300.892	.391	.937
EF2_3	257.2333	297.564	.555	.936
EF2_4	257.2000	300.234	.518	.936
EF2_5	257.1000	297.472	.627	.935
EF2_6	257.3333	293.057	.614	.935
EF3_1	257.2000	302.993	.277	.938
EF3_2	257.2667	300.271	.449	.936
EF3_3	257.3000	298.079	.481	.936
EF3_4	257.3667	299.620	.412	.937
EF3_5	257.3333	298.989	.403	.937
EF3_6	257.2000	305.407	.240	.938
EF4_1	257.2667	300.271	.366	.937
EF4_2	256.9667	302.033	.406	.937
EF4_3	257.0000	302.345	.391	.937
EF4_4	256.9667	305.482	.246	.938
EF4_5	256.9667	305.482	.313	.937
EF4_6	256.9667	306.033	.247	.937
EF5_1	257.0667	304.823	.278	.937
EF5_2	257.1000	298.990	.414	.937
EF5_3	257.2000	296.993	.532	.936
EF5_4	257.2000	293.614	.592	.935
EF5_5	257.1667	296.764	.534	.936
EF5_6	257.4000	296.248	.521	.936

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.93	59

มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวฉวีวรรณ ขันทีทำว
วัน เดือน ปี เกิด	วันอังคารที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ.2529
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร.ร.สุวรรณภูมิพิทยไพศาล พ.ศ. 2548 ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 36 หมู่ 12 ตำบลห้วยหัวช้าง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด 45130 E-mail : chaweewan.kha@student.mbu.ac.th TeL.Mobile : 093-2365935
ผลงานตีพิมพ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ฉวีวรรณ ขันทีทำว และ สุเทพ เมย์ไธสง. (2570). ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ. วารสารคณะครุศาสตร์.
รางวัลที่ได้รับ	-