

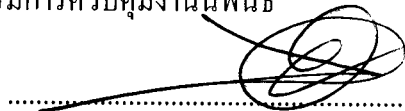
การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

วิเชียร วรรณภากร

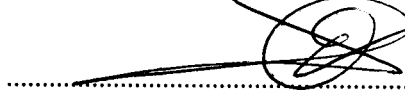
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วิเชียร วรรณภากร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

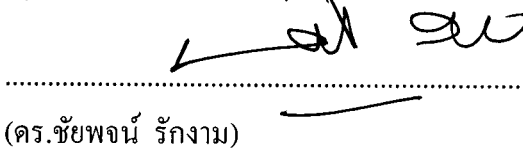
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

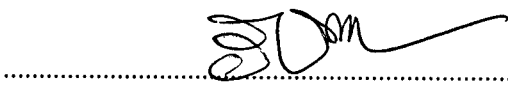
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ชำนาญ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายสำเนา บุญมาก ผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

คุณประโยชน์ที่พึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูตาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจและมีส่วนวางพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

วิเชียร วรรณภากร

58950073: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

วิเชียร วรรณภากร: การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (THE STUDY
OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOLS' ADMINISTRATORS IN
MUEANG DISTRICT, TRAT UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวัสดิ์, กศ.ด. 141 หน้า, ปี 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง
181 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ระหว่าง .40-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าคะแนน
เฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ
จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและ
รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58950070: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ SCHOOLS' ADMINISTRATORS/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

WICHIAN WANNAPAKORN: THE STUDY OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOLS' ADMINISTRATORS IN MUEANG DISTRICT, TRAT UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17. ADVISOR: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 141 P. 2017.

The purposes of this research were to study and compare instructional leadership of secondary schools' administrators in Mueang district, Trat under the Secondary Educational Service Area Office 17 as categorized by gender, schools size and working experiences. The samples defined by using Krejcie and Morgan's table were 181 teachers. (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610). The samples were selected by using simple random sampling method categorized by schools' size, then simple random sampling was used. The research instrument was a five-rating-scale questionnaire which its item discrimination power ranged from .40-.82. The reliability of the questionnaire was .97. Statistics used to analyze data were mean (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*), *t*-test and one-way ANOVA. In case there was a statistical difference of the tested variables, Scheffe's method was used to compare the differences between each pair.

The research findings were as follows:

1. Instructional leadership of secondary schools' administrators in Mueang district, Trat under secondary educational service area office 17 in general and all aspects was at high level.
2. The results of data analysis in comparing instructional leadership of secondary schools' administrators in Mueang district, Trat under secondary educational service area office 17 as categorized by gender in general and all aspects were not statistically different, except the aspect of providing incentives for learning which was different with the statistical significance at .05 level. Categorized by schools' size, in general and all aspects were different with statistical significance at .05 level. The schools' administrators in medium-size schools had higher instructional leadership than the schools' administrators in small and big schools. Categorized by working experiences, in general and all aspects were different with no significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง	
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	25
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	35
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผล	99
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก	126
ภาคผนวก ข	130
ภาคผนวก ค	138
ประวัติย่อของผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	60
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17.....	66
3	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	67
4	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	67
5	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน	68
6	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	69
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	70
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	71

สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ.....</p>	72
<p>10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....</p>	73
<p>11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายข้อ.....</p>	74
<p>12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด โดยรวมและรายข้อ</p>	75
<p>13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวม และรายข้อ</p>	76
<p>14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....</p>	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	78
16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	79
17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	80
18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	81
19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน	83
20 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	85
21 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม	87
22 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 88
24	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 89
25	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 89
26	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 90
27	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 91
28	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 91
29	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 92
30	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 92
31	เปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 เปรียบเทียบรายคู่วาระผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้.....	94
33 คณะนแลถลย ความเบยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบกการณัการทำงาน โดยรวมและรายค่าน	95
34 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบกการณัการทำงาน โดยรวมและรายค่าน	97
35 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	139
36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามของการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	140

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุค “สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้” ที่อาศัยความรู้และข้อมูลเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่จะพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีคุณภาพได้นั้น ทุกประเทศจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่มีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้นักไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคอนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่กำหนดไว้ว่า ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 16)

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอยู่หลายเรื่อง ดังที่ ชงทอง จันทรางศุ (2552, หน้า 1-5) ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องที่สำเร็จมากคือ การขยายโอกาสทางการศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาและการมีระบบประกันคุณภาพ เรื่องที่ล้มเหลว ได้แก่ การผลิตและพัฒนาครูผู้บริหาร วิทยฐานะของครูและผู้บริหารกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สัมพันธ์กับสื่อเทคโนโลยี จากความล้มเหลวทำให้รัฐบาลต้องจัดให้มีการปฏิรูปรอบสอง เพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี พ.ศ. 2548-2550 พบว่า โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 22,425 แห่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานร้อยละ 79.7 ต้องได้รับการพัฒนาร้อยละ 20.3 สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก คือ วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ในระดับชั้น ม.6 เฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2552, หน้า 7) ตัวบ่งชี้เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า จะต้องมี การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นงานหลักหรือหัวใจของสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานนี้จะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต้องอาศัยบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการที่จะชี้แนะครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (อ้อย สจิมรัมย์, 2554, หน้า 2) อีกทั้ง สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 187) กล่าวว่า การขับเคลื่อนงานการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปรอบที่ 2 ให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก, หน้า 28) นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้ที่มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีลักษณะสำคัญต่อความเป็นองค์กรหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning reform) (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 155) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 222) ที่ได้กล่าวถึง บทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติตน รวมทั้งแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อยู่เสมอ

กระบวนการจัดการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการในปัจจุบันมีความซับซ้อนสูงมาก เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบเป็นปัญหายุ่งยากหลาย ๆ ด้าน เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกขับเคลื่อนให้เป็นบุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาคาการจัดการเรียนการสอนที่ค่อยคุณภาพให้หมดไป (จักรกฤษ วงษ์ชาติ, 2551, หน้า 16) แต่เป็นที่น่าเสียดายที่แม้ว่าบทบาทดังกล่าวจะเป็นที่กล่าวถึงว่า ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่กลับมีการปฏิบัติกัน

อยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7) พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับบทบาทด้านการบริหารงานกับชุมชนและอื่น ๆ

สถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย โรงเรียน 7 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนตราษตระการคุณ 2) โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 3) โรงเรียนตราดสรรเสริญ 4) โรงเรียนศิริเวสรัตน์เพ็ชรอุบลรัตน์ 5) โรงเรียนเจ้าน้อยวิทยาคม 6) โรงเรียนอ่าวใหญ่พิทยาคาร และ 7) โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม มีสภาพปัญหาทางวิชาการ จากการติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ ผลการดำเนินงาน ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ไม่เป็นไปตาม ความคาดหวังที่หลักสูตรกำหนด และจากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary national education test: O-NET) ประจำปีการศึกษา 2558 ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใน 5 วิชาหลัก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 43.05 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 47.12 วิชาภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 30.75 วิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 32.66 วิชาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 37.27 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 วิชาหลัก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 47.41 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 39.29 วิชาภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 21.63 วิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็น ร้อยละ 23.90 วิชาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 32.13 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559, หน้า 1-2)

นอกจากนี้ สภาพปัญหาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary national education test: O-NET) ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คุณภาพการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 นับว่าเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สถานศึกษา และชุมชน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่จะเกิดจากการจัดการเรียน การสอนของครูผู้สอน และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจและ

เอาใจใส่เรื่องงานด้านวิชาการพร้อมทั้งมีการนิเทศสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559, หน้า 3-4)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อต้องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีคำถามในการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
 - 2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

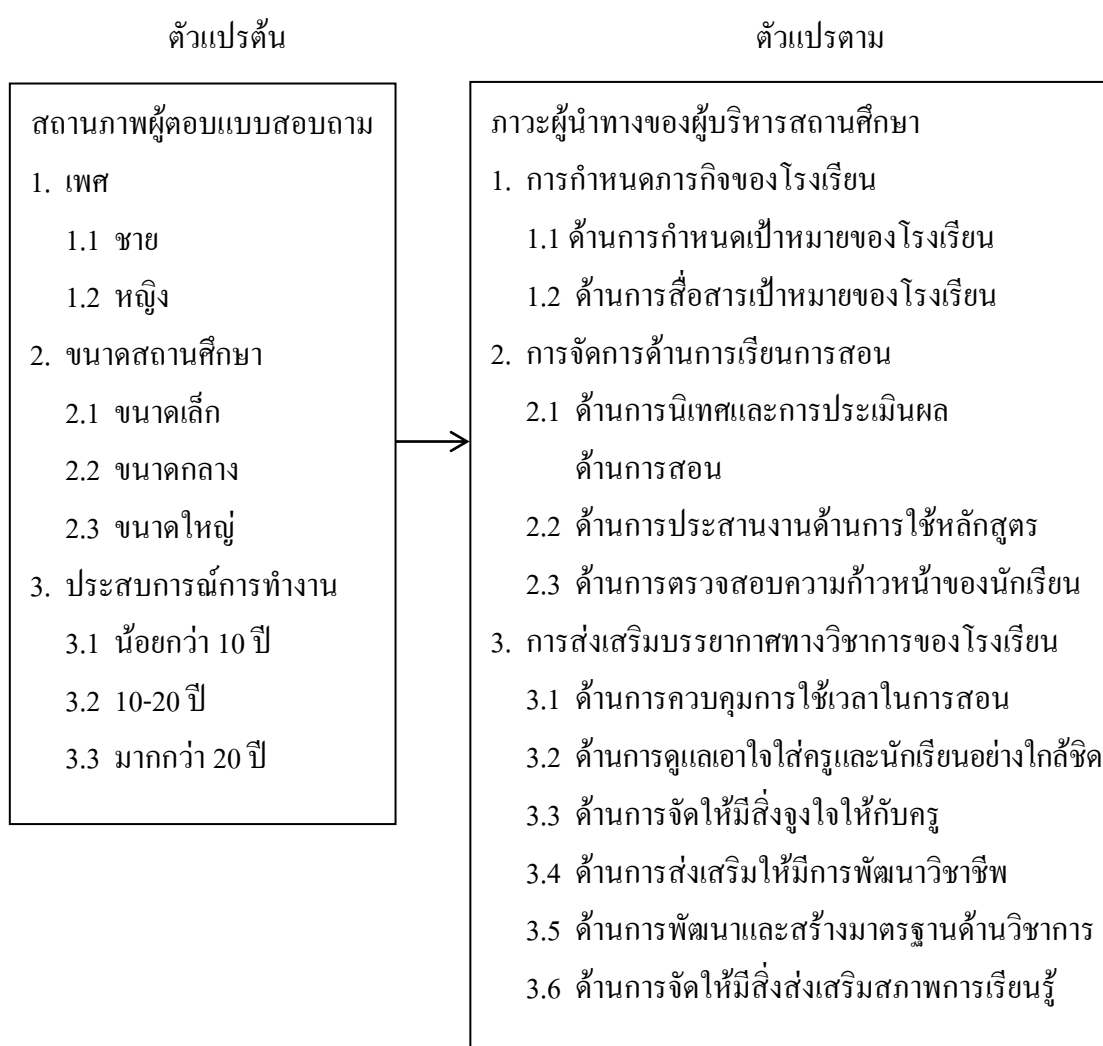
3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

โดยมีการศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปรเพศ ขนาดสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารได้ทราบระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับมาก ปานกลางหรือน้อย เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย คือ ผลสำเร็จในการจัดการศึกษา
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
 - 2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
 - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

- 3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 340 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 181 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 3.2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 3.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่
 - 3.2.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
 - 3.2.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 3.2.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3.2.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ได้แก่
 - 3.2.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
 - 3.2.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3.2.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 3.2.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.2.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อใจ สรรพทำให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคคลอื่น ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลากรหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่
 - 3.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

3.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะครูในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทักษะคิดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

3.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมชมอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และผลคะแนนทดสอบของนักเรียนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน

3.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

3.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียนและครู และควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง และควรหาเวลาเข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการนอกห้องเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ

3.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่อง ชมเชย การแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่ เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอน จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง
5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2) แบ่งขนาดสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ดังนี้
 - 5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 499 คนลงมา
 - 5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 500-1,499 คน
 - 5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน
6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กำหนดเป็น 3 ช่วง คือ
 - 6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี
 - 6.2 10-20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี
 - 6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี และตราด
8. สถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาภายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย โรงเรียน 7 แห่ง ดังนี้
 - 8.1 โรงเรียนตราษตระการคุณ
 - 8.2 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์
 - 8.3 โรงเรียนตราดสรรเสริญ
 - 8.4 โรงเรียนศิริเวสรัตน์เพ็ชรอุปถัมภ์
 - 8.5 โรงเรียนเขาน้อยวิทยาคม
 - 8.6 โรงเรียนอ่าวใหญ่พิทยาคาร
 - 8.7 โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม
9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

10. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ และทำการสอนในสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.5 ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ
 3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของผู้นำ
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ
 - 3.4 ประเภทและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ
 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 5.1 เพศ
 - 5.2 ขนาดสถานศึกษา
 - 5.3 ประสบการณ์การทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตั้งอยู่ที่ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการ และจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด ตั้งอยู่ที่ SMarT School (โรงเรียนมาตรฐานคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาโรงเรียน) โรงเรียนตราษตระการคุณ ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด ทำหน้าที่ประสานงานอำนวยความสะดวกให้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด และประสานหน่วยงานอื่นในจังหวัดตราด มีโรงเรียนในความดูแลทั้งสิ้น 16 โรงเรียน และครู จำนวน 594 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรเป็นครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 340 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558 สอดคล้องและตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17, 2558, หน้า 5-6)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสู่สากล
3. ส่งเสริมความเป็นไทยและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสู่สากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บนพื้นฐานของความเป็นไทย

4. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ (Strategies)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการรับนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสู่สากล

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความเป็นไทยและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกจิตสำนึกการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ดังกล่าว จะส่งผลให้มีการทำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นทิศทางและกรอบการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ให้มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” เป็นคำที่มาจากการผสมกันของคำ 2 คำ ได้แก่ “บริ” หรือ “ปริ” หมายความว่า “รอบ” และคำว่า “หาร” หมายความว่า “แบ่ง” หากให้ความหมายของคำว่า บริหาร จึงมีนัยที่เกี่ยวกับการจัดสรร การแบ่งงานหรือภารกิจขององค์การให้แก่บุคคลในองค์การได้

ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ในขณะที่นิยาม
ที่นักวิชาการทางการบริหารนิยามไว้มีอย่างหลากหลาย เช่น

จันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารเป็นการทำกิจกรรมให้ผู้บริหาร
และสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ให้นิยามการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานร่วมกัน
ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัย
ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 19) กล่าวว่า การบริหาร เป็นการทำงานของคณะบุคคล
ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามี
ส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

ไซมอน (Simon, 1984, p. 58) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ
ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้
ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1984, p. 107) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองพิจารณาได้ 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและ
สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องการร่วมทำปฏิกริยาซึ่งกันและกัน
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก
การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุง
คุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและ
ความสามารถของผู้บริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้าน
กระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ
การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนการปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่ งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรม ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษา

จากการศึกษาของสมิทธ์ (Smith, 1961 อ้างถึงใน วีระชาติ วิชาศรี, 2550, หน้า 49) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวาง มีนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้หลายด้าน ดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 3) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย งานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. แผนปฏิบัติงานวิชาการ
3. โครงการสอน
4. บันทึกการสอน
5. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน

6. การจัดตารางสอน
7. การจัดตารางเรียน
8. การจัดครูเข้าสอน
9. การจัดแบบเรียน
10. การปรับปรุงการเรียนการสอน
11. การฝึกงาน
12. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
13. การจัดสื่อการเรียนการสอน
14. การจัดห้องสมุด
15. การนิเทศการสอน
16. การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-17) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่ม ๆ
 - 1.2 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น
 - 1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
2. การบริหารการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 2.1 การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 การกำหนด การเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.3 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา
 - 2.4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคน
 - 2.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้

2.6 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยกรณีศึกษาในการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนและการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอกสถานศึกษา

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การเตรียมการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน ประเมินปลายภาคและปลายปี

3.3 การควบคุมและดูแลส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

3.4 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

3.5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้

4. การบริหารกรณีศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ทำความเข้าใจกรณีศึกษาในบุคลากรทุกคนต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

4.2 กำหนดวิธีการและระยะเวลากรณีศึกษาในมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร

4.3 การควบคุมดูแลส่งเสริมให้มีการดำเนินการกรณีศึกษาในอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นปัญหาส่วนรวม

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 กำหนดช่วงเวลาการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

5.3 การควบคุมดูแลให้ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

6.2 ร่วมกันกำหนดประเด็นประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ควรพัฒนา

6.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 7.1 กำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 - 7.2 การกำหนดวิธีการดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เหมาะสม
 - 7.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้
 8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 8.1 การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ที่มีความสำคัญต่อการพิจารณา และตัดสินใจดำเนินงาน
 - 8.2 การกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศตามเวลาที่กำหนด
 - 8.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนดและช่วงเวลาที่กำหนด
 - 8.4 การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในการวางแผนเชิงกลยุทธ์
 9. การบริหารการประเมินผลงานของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 9.1 การกำหนดหัวข้อประเมินผลงานก่อนการดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังดำเนินงาน
 - 9.2 การกำหนดวิธีการและวิธีในการประเมิน
 - 9.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนด
 - 9.4 การสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี เพื่อรายงานต่อสาธารณะและต่อหน่วยงานต้นสังกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจของงานวิชาการไว้ ดังนี้
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานด้านวิชา
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 8. การนิเทศการศึกษา

9. การแนะแนว

10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
15. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
16. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 ข, หน้า 29) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น

2. การวางแผนด้านงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 30) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
ครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปขอบข่ายของงานวิชาการประกอบไปด้วยการบริหารพัฒนาด้านหลักสูตร
สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม การปรับปรุง
พัฒนา และประเมินด้านวิชาการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
2. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดหมายและ
นโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถส่งเสริมทางด้านวิชาการ
3. ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ
4. จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้าน
วิชาการ
5. จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

6. ส่งเสริมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

7. ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 41-43) กล่าวว่า การบริหารกิจการใด ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ กล่าวคือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ในการดำเนินการจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้

2. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ในการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการศึกษาได้อย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 ข, หน้า 5) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สิ่งสำคัญอีกประการ ที่ท้าทายความสามารถผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบแ่่งงานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ครูทุกคนรักในการสอนและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันกาล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 17) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้มีการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน

บรรลุปเป้าหมายที่กำหนด ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่าความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมผู้บริหารแสดงออก เพื่อที่จะดำเนินงานวิชาการของ โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทวิ วงศ์วุฒิ (2550, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้ บรรลุปเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายาม ในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือความสามารถ จูงใจคนให้ ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานให้คนทั้งหลาย รวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือการทำงานร่วมกันให้พากันไปด้วยดี ผู้จุดมุ่งหมายที่ดี ตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คน ทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า ในการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไป อย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

พิกุลทอง พรหมธิ (2536, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น อาจจะเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่สามารถนำบุคคลเหล่านั้นให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็น หรือคำสั่งของคน โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจ อย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นอย่างจริงจัง

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนบรรลุตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน ผู้คลบ้นดาล ผู้สร้างพลังร่วม ผู้สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น เป็นผู้ก่อให้เกิดพลังการปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 231) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาสั่งการ รวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิก เข้าด้วยกันเพื่อดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 20-21) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และเป็นที่ยอมรับ ให้เป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงและนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลอื่น ๆ หรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานสามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กรที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบ้นดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

อุดม สิงโตทอง (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ ที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ

การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือองค์การ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลบุคคลหนึ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำพึงประสงค์

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

แบส (Bass, 1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือลดใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง
10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ดราฟท์ (Draft, 2005, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องทำหน้าที่บริหารคน วัสดุและภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหารด้วย เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่นักการศึกษาได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 28) ได้อธิบายลักษณะบทบาทของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทผู้นำในอุดมคติของสังคม เป็นชุดของพฤติกรรมที่สังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำไว้ให้บุคคลยึดถือปฏิบัติ ทั้งที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงานในตำแหน่ง เป็นต้น และที่ไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ ธรรมเนียมปฏิบัติ ข้อห้ามหรือจารีตของสังคม เป็นต้น รวมทั้งความคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม อาทิ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักวิชาการ เป็นต้น เพื่อแสดงให้ทราบว่าสังคมต้องการหรือคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น ใคร คือ ผู้ที่มีภาระหน้าที่ผูกพันกับบทบาทนั้น และใคร คือ ผู้มีสิทธิ์เรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทเหล่านั้น บทบาทในอุดมคติเป็นแบบฉบับของบทบาทที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำควรรับรู้และยึดถือปฏิบัติตาม หากพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบทบาทในอุดมคติจะเป็นองค์รวมหรือมีที่มาจากบทบาทตามบทบัญญัติ บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทที่คาดหวัง

2. บทบาทที่ผู้นำเข้าใจและรับรู้ เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำเข้าใจ รับรู้ หรือเชื่อว่าควรจะประพฤติปฏิบัติอะไร แก่ไหน และอย่างไร ในฐานะที่เป็นผู้นำ บทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับการตีความโลกทัศน์ (Paradigm) เจตคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของผู้นำแต่ละบุคคล หากบทบาทที่ผู้นำรับรู้ไม่ชัดเจน สับสน จะทำให้เกิดลักษณะที่เรียกว่าบทบาทคลุมเครือ ส่งผลให้ผู้ตามไม่พึงพอใจต่อภาระงานในหน้าที่ ขาดความผูกพันต่อองค์กรและอาจทำให้ลาออกจากงานได้

3. บทบาทที่ผู้นำแสดงออกจริงหรือเป็นจริง เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติ หรือกระทำจริง โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคน อาทิ อิทธิพลของฤดูกาล แรงกดดันจากชุมชน บุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจ สภาพร่างกาย เป็นต้น บทบาทที่เป็นจริงนี้บางครั้งอาจจะมี ลักษณะเป็นบทบาทที่ปรากฏขึ้นชั่วคราว หรือบทบาทเฉพาะสถานะ และบางครั้งอาจก่อให้เกิด บทบาทขัดแย้งได้

วีระชาติ วิชาศรี (2550, หน้า 7) ได้เสนอว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการวางแผนปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัด วางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3. บทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

6. บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้า ของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายและ การควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

นานัส (Nanus, 1989 อ้างถึงใน กัลยา ไม้เกาะ และคณะ, 2547, หน้า 16-17) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันต้องสามารถนำผู้ตาม และพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์ และพัฒนาการทางสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้าน คือ

1. ผู้นำในบทบาทชี้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direct-setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้แนวทางการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานมีทิศทางช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรเข้าใจการทำงาน ผู้นำต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เพื่อนำองค์กรได้ พัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้
2. ผู้นำในบทบาทตัวแทนองค์กร (Spoken person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนอกองค์กร กล่าวที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน นโยบายการปกครองต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ผู้นำต้องเรียนรู้ปรับตัวให้เหมาะสม จะต้องมีความสม่ำเสมอและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป
3. ผู้นำในบทบาทผู้เปลี่ยนแปลง (Change agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้นำควรรู้วิธีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยความมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสม และจะต้องคำนึงถึงผู้ตาม
4. ผู้นำในบทบาทผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำการสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง และให้เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าวชี้แนะจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ ทั้งหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ในการกำหนดวางแผนเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องมีความรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนสื่อสารกันและพยายามกระตุ้น ชี้นำ ชี้นำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

ประเภทและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

ประเภทของผู้นำ

ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 181) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ ถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรรูปนัย (Formal organization) และองค์กรอรูปนัย (Informal organization) เป็นผู้ที่มิทธิพลที่จะนำและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้นำ (Leader) จะต้องนำ (Lead) ผู้ตาม (Follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร/ กลุ่มที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม

ถ้าจะพิจารณาวิเคราะห์แยกประเภทของผู้บริหาร และผู้นำก็อาจจะแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. ประเภทบังคับขู่เข็ญ (The drive leader) ปกครองแบบใช้อำนาจกดขี่สมบูรณ์แบบควบคุมขู่เข็ญให้ลูกน้องเกิดความกลัว สร้างความจงรักภักดีโดยใช้อำนาจบังคับขู่เข็ญให้สยบแทนที่จะใช้คุณงามความดีให้ลูกน้องเห็นคุณค่า

2. ประเภทเพิกเฉยละเลย (The default leader) ใช้วิธีการบริหารแบบตามสบาย จะจมน้ำจะลอยน้ำ หรือว่าว่ายน้ำก็ได้ทั้งนั้น ปัญหาเกิดขึ้น ก็จะแก้ไปเองในที่สุด ไม่เคยแนะนำหรือวิพากษ์วิจารณ์ลูกน้อง ถ้าลูกน้องไม่ปฏิบัติก็จะถูกละเลย

3. ประเภทชักจูงส่งเสริม (The draw leader) นายประเภทนี้ชอบที่จะดึงเอาศักยภาพของลูกน้องออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค้นหาส่วนดีของลูกน้องแต่ละคน ยกย่องชมเชยเมื่อลูกน้องประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมอยู่เสมอ

4. ประเภทพัฒนา กล้าตัดสินใจ (The develop leader) เป็นผู้กระตุ้นเร้าและจูงใจให้ลูกน้องพัฒนาความสามารถและเชื่อถือศรัทธาตนเอง กล้าเสี่ยงและตัดสินใจ ลูกน้องได้เรียนรู้และถือเป็นแบบอย่างในตัวเองและเป็นนายที่ทำงานใกล้ชิดกับลูกน้อง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 32) ได้กล่าวถึง ประเภทของผู้นำ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำหรือการใช้อำนาจว่าผู้นำมี 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ผู้อื่นทำ ให้ทราบจุดหมายของการทำงานที่ละขั้น เน้นการควบคุม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวิธีการทำงาน ให้ทุกคนทราบจุดหมายของการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) เป็นแบบผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ผู้นำเป็นเพียงผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นให้ และคอยตอบข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง จนอาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย

เรดดีน (Reddin, 2007 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2550, หน้า 49) แบ่งผู้นำทางการบริหารเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบเอาเกณฑ์ (Separated) ลักษณะผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง อนุรักษ์นิยม ชอบทำอะไรที่เป็นระเบียบตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่วางไว้ มักจะมองหาว่ามีกฎระเบียบ อะไรที่ตั้งไว้เพื่อจะทำให้ถูกต้องไม่มีที่ติ เป็นคนสม่ำเสมอ มีความมานะอดทน มีนิสัยเยือกเย็นจะให้ความสำคัญด้านคนและงานน้อย

2. แบบสัมพันธ์ (Related) ลักษณะผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญในเรื่องคน แต่ให้ความสำคัญน้อยในเรื่องงาน จะเน้นการพัฒนาบุคคล เป็นกันเองยอมรับและเห็นด้วยกับผู้อื่นง่าย ชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย และความมั่นคงในหน่วยงาน

3. แบบเอางาน (Dedicated) ลักษณะผู้นำแบบนี้เป็นผู้มุ่งมั่นจะเอาอะไรจะต้องให้ได้ กล้าทำ ก้าวร้าว มีความมั่นใจในตนเองมาก ขยันปฏิบัติงาน ชอบริเริ่มสร้างสรรค์และมักจะกำหนดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบตามมาตรฐานงานเป็นรายบุคคล เน้นงานสูง

4. แบบประสาน (Integrated) ลักษณะผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่สามารถจะอิงอำนาจหน้าที่ของตน ไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมาย หรืออุดมคติที่มีอยู่เป็นผู้ที่พยายามจะรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรให้เข้ากัน ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมสนใจในเทคนิค การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของผู้นำ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการ เป็นผู้นำที่บริหารงานในองค์กรหรือในกลุ่ม โดยการออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใด ๆ ได้ หรือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เน้นการควบคุม 2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีอิสระ ซึ่งจะให้ความสนใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานอย่างมาก เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา และ 3) ผู้นำแบบประสาน ชักจูงส่งเสริม คือ เป็นผู้นำที่พยายามรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรให้เข้ากัน โดยใช้วิธีการจูงใจ และส่งเสริมให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรจะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาราชการก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีซึ่งเสนอไว้โดยนักการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของผู้นำ ไว้ดังนี้

ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 121-123) ให้ทัศนะว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สร้างประสิทธิผลในงานนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร

1.1 ความมุ่งมั่นที่จะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น
สุ่มรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน

1.2 มีความริเริ่มสูง

1.3 มุ่งเป้าหมาย มีความรู้ มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจ
เป้าหมายขององค์กร (โรงเรียน)

1.4 เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก

1.5 ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู-อาจารย์แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ
ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุนสอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือ สามารถมอบหมายงาน
การสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู-อาจารย์

1.6 มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู-อาจารย์

1.7 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง

1.8 สิ่งสำคัญยิ่ง คือ เป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) นั่นคือ
เข้าใจปัญหา ควบคุมสถานการณ์ เตรียมพร้อม ป้องกันสับสน ปรับประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ
ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แทนที่จะดำรงสถานการณ์ไปเรื่อย ๆ ปล่อยให้
ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขหรือจัดการ

2. ความสามารถในการแก้ปัญหา ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวัน
จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่ม
ตั้งแต่ตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็น หรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วย หมุนเวียน
อยู่เช่นนี้วันแล้ววันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อ
ความหลากหลาย คลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์ของแต่ละวันซึ่งยากแก่การคาดเดาว่าอะไร
จะเกิดขึ้น และในขณะที่เดียวกัน ก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมภายใน
โรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วย
ความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคน และในขณะที่เดียวกัน
ก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และมุ่งมั่น
เพื่อแสวงหาความร่วมมือ บำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครอง
และชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถ
ในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน
สามารถสาธิต นิเทศครู-อาจารย์ได้ มีความระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการสอนและ

การเรียน เช่น เกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่อง/ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน
ทุกประเภท นอกจากนี้ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชน และนำมาบูรณาการในเป้าหมาย
ของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1980, pp. 37-49) ได้กล่าวถึง ประเภทของผู้นำยุคใหม่
มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่เข้มแข็ง (Strongman) เป็นประเภทของผู้นำที่ชอบใช้คำสั่ง ใช้อำนาจหน้าที่ของ
ตนเองมาบังคับให้คนอื่นทำตาม ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากลัว และใช้วิธีการสั่งการให้บรรลุ
เป้าหมายและการข่มขู่ ถึงแม้ว่าผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดผลดีในระยะสั้น แต่ในระยะยาวอาจทำให้
องค์การเกิดความเสียหายและไม่ประสบความสำเร็จ

2. ผู้นำที่ชอบใช้หลักแลกเปลี่ยน (Transaction) ผู้นำประเภทนี้จะเอาชนะใจคนอื่น
โดยให้ของแลกเปลี่ยน เช่น ถ้าลูกน้องทำได้อย่างที่ความต้องการก็จะมีรางวัลให้ ลูกน้องจะทำตามทุกอย่าง
ตราบเท่าที่มีของมาแลกเปลี่ยน มีรางวัลเป็นผลตอบแทน

3. มีวิสัยทัศน์อย่างวิบุรุษ (Visionary hero) เป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์ในการกระตุ้นและ
คลอใจลูกน้องให้ทำตามตนได้ ตัวผู้นำเองมีความฉลาด มีไหวพริบ ในการชักจูงใจลูกน้องโดยการใช้
วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และให้คำแนะนำแก่ลูกน้อง ซึ่งบางครั้งเรียกผู้นำประเภทนี้ว่า
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำโดยเสน่ห์หา

4. ผู้นำเหนือผู้นำ (Superleader) เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเองได้ ตัวผู้นำจะสนใจ
เอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ออกมาได้ให้
คำแนะนำ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความมั่นใจ
ในตนเอง มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะ
ทำให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบในตนเองมากกว่าที่จะคอยสั่งให้ว่าจะต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับ
ผู้นำคือต้องแน่ใจว่า ผู้ตามจะมีข้อมูลข่าวสารและความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 2007, p. 63 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2550, หน้า 40)

ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สถิติปัญญา ความตื่นตัว ความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม
มีวิจารณญาณ

2. ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการ มีความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬา

3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่น
ในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

4. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรม สังคมดี ร่วมมือ ปรับปรุงตนเอง อารมณ์ขัน

5. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคม-เศรษฐกิจ เป็นคนกว้างขวาง

6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะ ความต้องการและความสนใจของผู้ตาม งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 396-397 อ้างถึงใน จรรย์ วรรณสาร, 2551, หน้า 24) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม
2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ
3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รับผิดชอบและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงานและจิตใจและสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สารัตถ์ พวงเงิน และอาคม มหาผาติ (2551, หน้า 16-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการสั่งการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน (School management) 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Curriculum and instruction management) 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน (Community, term and personal management)

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า, 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือ

จัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและแสดงบทบาทให้ชัดเจน ในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เบลส และเบลส (Blas & Blas, 1999, p. 53 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 222) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนด ปรับแต่งและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศ และการประเมินผล การปฏิบัติงานและพัฒนาด้านการสอนและการประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เมอร์ฟี (Murphy, 1999, p. 17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำควรจะทำให้ความสำคัญของหลักสูตร เหมือนกับการสอนในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่รับมอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจิตใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 126) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว
3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและ

ความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการนิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้าน การอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เฮค, ลาเซน และมาโคลิดีส (Heck, Larsen, & Marcoulides, 1990, p. 95) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่ามีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
3. การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู
4. การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้

5. การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู
 6. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
 7. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- เวเบอร์ (Weber, 1996 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 225) ได้ระบุภารกิจหลัก

ที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ภารกิจ คือ

1. การนิยามพันธกิจของโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก
4. การสังเกตและการปรับปรุงการสอน
5. ประเมินผลโครงการด้านการสอน

แมคอีแวน (McEwan, 1998, p. 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการทีมงาน (Staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามที่ต้องการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ และ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 221) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้น เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 67) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นครูใหญ่ จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทาง (Direction setting) ที่ดีควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้าน อย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision) ของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Developing consensus about goals) 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations) ซึ่งบทบาทของครูใหญ่ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (School goal setting) ได้แก่ 1) ให้แนวทางและกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่คณะครู รวมทั้งการวิเคราะห์บทบาทเป้าหมายโรงเรียน ด้วยวิธีเน้นกระบวนการแก้ปัญหา (Problem solving process) การวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา 2) เน้นการใช้การทำงานของครูเป็นทีมงานและรายบุคคล ในการจัดทำหรือวิเคราะห์บทบาทความคืบหน้าของเป้าหมายดังกล่าว 3) ช่วยปรับให้เป้าหมายของกลุ่มหรือครู อาจารย์รายบุคคล มีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน 4) สร้างฉันทามติร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายกลุ่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ชัดเจน 5) เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญและกระทบให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงขึ้น จะต้องยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจนั้น 6) กระตุ้นคณะครู ในฐานะผู้มีส่วนกำหนดเป้าหมายโรงเรียน ให้ตรวจสอบทบทวนตนเองว่ามีความงอกงามด้าน วิชาชีพขึ้นเพียงไร 7) ร่วมหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความงอกงาม ด้านวิชาชีพแก่ครู และ 8) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาด้าน วิชาชีพของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ พันธ์ ด้วงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษา จำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของ ชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มี พันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผลตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งสาธารณชน และส่งผล ย้อนกลับให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ของคณะครูในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ทราบทั่วกัน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือครูของนักเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกขั้นตอนย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดทำมีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึง ความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 221) ซึ่งสอดคล้องกับ เฮค และคณะ (Heck et al., 1990, pp. 110-122) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องสื่อสาร เป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ได้ทราบ โดยทั่วกัน และ ภารดี อนันต์นวี (2555, หน้า 154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรกการติดต่อสื่อสาร

เป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทักษะคิดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ซึ่งสอดคล้องกับกรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกัน ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับอุดมสิน คำมุงคุณ (2550, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดคือ นักเรียน ดังนั้น การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับ การบริหาร ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศการศึกษาไม่ใช่การบังคับ ชูเชิญคอยจับผิด แต่ควรเป็น

ประชาธิปไตย เป็นเรื่องของความร่วมมือในเชิงสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาควรจะแสวงหาความพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้น ๆ อย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมชมอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด (Hallinger & Murphy, 1985, p. 222) ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับเพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, หน้า 83) กล่าวว่า หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

(Hallinger & Murphy, 1985, pp. 222-223) ซึ่ง เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1982, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ส่วน เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p. 207) ได้กล่าวถึงการประเมินผลนักเรียนว่า ต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐข้อกำหนดในหลักสูตรและความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลงานนักเรียน มีหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของนักเรียนและความสนใจส่วนบุคคล การประเมินผลงานนักเรียนนั้นได้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดสอบ การรายงาน โครงงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้รวบรวม ประมวลผล ตีค่านักเรียนจากงานแล้วให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รายงานพ่อแม่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ว่าลูกของเขาต้องการอะไร เรียนอะไร เรียนรู้เพื่ออะไร ครูต้องรายงานและให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 24) กล่าวว่า การประเมินผลการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียน เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้ง และสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหาเอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่จำเป็นต่อการใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมกันสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีมาตรฐาน ติดตามและตรวจสอบเอกสารวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างไร้ขีด และผลคะแนนทดสอบของนักเรียนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate)

บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และทัศนคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้

ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอเรื่องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็สามารถเพิ่มเวลาเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 222-223) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยมากมายในช่วงปลายศตวรรษ 1970 และ 1980 ของคอตตอน และซาวาด (Cotton & Savard, 1980; Denham & Lieberman, 1980; Hamischleger & Wiley, 1984 cited in Hallinger & Murphy, 1985, p. 223) ซึ่งให้เห็นว่า เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนได้รับการกระทบกระเทือนจากกิจกรรมต่าง ๆ มากมายในโรงเรียน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับเสียงรบกวนจากการประกาศกิจกรรมอื่น ๆ เด็กที่เรียนช้ารวมทั้งคำขอเรื่องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียนซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่นักเรียนอาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับเสียงรบกวนจากการประกาศกิจกรรมอื่น ๆ เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอเรื่องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่ นักเรียนอาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่วนเวลาที่สูญเสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหาร เวลาที่ใช้กับการเรียนการสอนมิให้สูญเสียไปโดยเหตุอันไม่จำเป็น จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถ

พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่องเต็มที่ และสอดคล้องกับเดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, pp. 149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่าการใช้เวลาในห้องเรียนของครู โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรเวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้า อีกร้อยละ 35 และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอน โดยกำหนด เวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาสอนน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ ใช้ทักษะต่าง ๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด และ 7) ให้นักเรียนทุกคน ได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียนและครู และควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility)

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ดังที่ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 223) ได้กล่าวไว้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอสเซต และคณะ (Bossert et al., 1981; Brookover et al., 1982; Casey, 1980; Lasley & Wayson, 1982; Wynne, 1980 cited in Hallinger & Murphy, 1985, p. 224) กล่าวไว้ถึงแม้ว่าเวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะถูกใช้ไปเพื่อการประชุมและการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ควรพิจารณาว่าจัดลำดับให้ความสำคัญให้กับเวลาที่เหลือในการทำสิ่งใด การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนของผู้บริหารนั้น จะช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครูซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ อันใกล้ชิดและเป็นกันเองแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับนักเรียนและครูทราบ และผู้บริหารก็จะรู้ว่าสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างในโรงเรียน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ยังส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูและนักเรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง และควรวางเวลาเข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการนอกห้องเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentive for teachers) ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 223) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชย ทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้ตั้งชมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2550, หน้า 146-147) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จ การรับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยภายนอก เช่น การนิเทศ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพในที่ทำงาน และนโยบายในองค์กร ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย และจากผลการวิจัยของลาธัม และเวกเลย์ (Latham & Wexley, 1981 อ้างถึงใน ชัยลักษณ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรวรรณ วงษ์โกมลเชษฐ, 2552, หน้า 34) พบว่า เงินเป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพเหนือการยกย่องชมเชยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จากการวิจัยดังกล่าวทำให้เกิดรางวัลที่มีใช้ตัวเงินมากมาย ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรได้ด้วยการแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความพยายามของพวกเขาด้วยการชมเชย การมอบรางวัลในที่ที่แขกผู้มีเกียรติเป็นสักขีพยานเป็นทางการ นอกจากนี้ การจูงใจจะได้รับประโยชน์จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือ ผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมอบใบประกาศ เกียรติคุณ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 223) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม ณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนา บุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ได้ ส่วน อับเบน และคณะ (Ubben et al., 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตถะ, 2545, หน้า 186-197) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูเป็นความรับผิดชอบ ของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกำหนดปรัชญา นโยบาย หรือมาตรการและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการ ความพร้อมวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของครูทุกคน มิติสำคัญของการพัฒนาครูและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ให้ความสำคัญกันมาก คือ

- 1) การพัฒนาครูแล้วส่งผลถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) แผนพัฒนาครูโดยใช้ชุดฝึกทักษะการคิด
- 3) การเรียนรู้ร่วมกันของครูด้วยการเป็น

ผู้กระทำการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ สุวรรณิ หาญกล้า (2550, หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่น สร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพ ชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการจัด การเรียนการสอน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษา การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 224) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงาน และในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้าย ก็คือการปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม และ สำนักวิชาการมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 9-10) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/ กระบวนการเรียนรู้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา ให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนิน การจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มี

ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (Hallinger & Murphy, 1985, p. 224) สอดคล้องกับบาร์ธ (Barth, 1990, pp. 161-172) ได้สรุปสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ชุมชนของผู้รักการเรียน โดยเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนได้ นั่นคือ เป็นชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นชุมชนที่ยอมรับว่าความรู้ คือ อำนาจ เป็นชุมชนที่รักการเรียน ถือว่าการเรียนคือชีวิต เป็นสังคมที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา ภาพของชุมชนในโรงเรียนจึงน่าจะมีบรรยากาศของนักวิชาการ ครูอาจารย์ ผู้บริหารเป็นนักวิชาการที่ทุ่มเวลาให้กับการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนอย่างถูกต้อง และตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแม่แบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีไปด้วย 2) สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพเป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครูและผู้บริหาร โรงเรียนมีผลอย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในตัวผู้เรียน 3) กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการเสี่ยงทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่เกิดหากบุคคลนั้นอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำอะไร 4) เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียน เกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และส่งผลให้เรียนรู้ได้ดีอีกด้วย 5) เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุข บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน 6) มีความกังวลเล็กน้อยแต่มีมาตรฐานสูง โรงเรียนที่ดีนั้นควรมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ต้องการให้นักเรียนทุกคนทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศในเชิงวิชาการ แต่ในขณะเดียวกัน บรรยากาศทางการเรียนควรผ่อนคลาย ไม่ต้องเครียดมากเกินไป เพราะสภาพความเครียดอาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน สอดคล้องกับกิงแก้ว อารีรักษ์ และคณะ (2548, หน้า 117-118) ได้กล่าวถึง แนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์ และตัวบุคคลอย่างเหมาะสมและมีความหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้เป็น การมอบอำนาจให้แก่ นักเรียน โดยครูยอมถอยหลังออกมาหนึ่งก้าวและคอยจับตามองการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูลให้เป็น (Information literacy) โดยผ่านการสัมผัส และฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัว ในขณะที่ใช้สื่อวัสดุที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจตรวจสอบสื่อการสอนตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ครูและบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้าง

แรงจูงใจและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็นแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดสุดท้าย คือ “วัฒนธรรมการเรียนรู้บางอย่างหนึ่ง” ที่มีขึ้นขึ้นในขณะเดียวกัน ก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่องชมเชย การแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของผู้เรียน การแสดงความเอาใจใส่ เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของครูและการเรียนของผู้เรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวมากำหนดตัวแปรเพื่อให้สะดวกต่อการศึกษาดังนี้

1. เพศ

เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะผู้ที่มีเพศแตกต่างกันย่อมมีแรงจูงใจ ทักษะคิดหรือมุมมองในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา วิจิตรวงษ์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน พันัส ค้วงเอก (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีเพศต่างกัน พบว่า รายชื่อในเรื่อง การจัดทำแผนการนิเทศการใช้หลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้มีการวัดประเมินตามสภาพจริง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ถัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา

2. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษาหรือ โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Ried, 1988, p. 29) เพราะสถานศึกษาแต่ละขนาดย่อมมีความพร้อมทางด้านวิชาการแตกต่างกัน เช่น ความพร้อมของนักเรียน เทคโนโลยี สื่อการสอน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชานู ท่วมพงษ์ (2550) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนในกิ่งอำเภอพนัสนิคมพัฒนา สำนักงานการประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สมลพรรณ เกิดโมลี (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ด้านประสานงานและด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา โดยแบ่งขนาด โรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่

3. ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะ โรงเรียนที่มีครูที่มีประสิทธิภาพการสอนมากย่อมส่งผลให้การพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ วัสดุประกอบการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา โดยแบ่งประสบการณ์การทำงานเป็น 3 ช่วง คือ 1) น้อยกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) 20 ปีขึ้นไป

จะเห็นได้ว่า เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่นักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญและส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงนำตัวแปรต้นดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ถักฉัตรอนงค์ เพชรสังหาร (2547) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากยกเว้น การให้สถานประกอบการ องค์กร ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง

มณฑา วิญญูโสภิต (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารในภาพรวม ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในพฤติกรรมทุกด้าน โดยผู้บริหารรับรู้ว่ามีพฤติกรรมในทุกด้านสูงกว่าที่ครูรับรู้

นฤมล ศุกโตษะ (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากที่สุด

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญจิต เนียมเกตุ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็รใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็รใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับน้อย และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็รใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหาร และระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหาร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาโท มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จิราวรรณ จันทร์แถม (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

สุชาติ ศิริสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
 พบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา
 อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
 และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 15 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ
 ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ
 ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
 วิชาการของผู้บริหารแตกต่างกัน

ปฐม ปริบุญฉงกุล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
 ทักษะของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
 เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 โดยด้านการบริหารหลักสูตรสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการวัดประเมินผลและวิจัยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ
 และ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน
 ระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการประสานงานด้านหลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของ
 นักเรียน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และการกำหนด
 เป้าหมายของโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพ โดยรวม
 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ศรุตพงษ์ ภูวัชรวีรานนท์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มี 4 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีลงมา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป 3) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ระบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และการวัดและการประเมินผล รูปแบบดังกล่าว มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการทดลองตามรูปแบบการเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อยู่ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยองตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ลัดดาวรรณ นัคดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับ

ครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

แมคซิลแวน (Mcilvan, 1986 อ้างถึงใน กิตติวราณ แสนโท, 2556, หน้า 53) ได้ศึกษา การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรม ประจำการเพื่อเป็น โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1983) ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษาโดยมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุม ดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

แฮนส์แมน และ โกลด์ริง (Hansman & Golding, 2001) ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน คณะครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

วอเตอร์ และคณะ (Waters et al., 2003) ทำการสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อค้นหาคำตอบว่า ในช่วง 30 ปี ที่ผ่านมา งานวิจัยได้บอกระบุเกี่ยวกับผลของภาวะผู้นำที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สูงขึ้นไปด้วย 3) ออกกฎข้อบังคับที่สามารถปกป้องครูให้สามารถทุ่มเทเพื่อการสอน 4) แสวงหา
ทรัพยากร 5) สร้างและพัฒนาหลักสูตรการสอนและการวัดผล 6) กำหนดจุดเน้นในเป้าหมาย
7) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและการสอน 8) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม
9) ให้รางวัลสำหรับความสำเร็จ 10) มีทักษะการสื่อสาร 11) เป็นนักประชาสัมพันธ์ 12) ให้ผู้อื่น
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ 13) ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว
14) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 15) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 16) มองโลกในแง่ดี 17) มีเป้าหมายอุดมการณ์
18) ติดตาม ความก้าวหน้าของโรงเรียน 19) ยืดหยุ่น ปรับตัวง่าย 20) ดำเนินถึงสถานการณ์
และ 21) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดปัญญา

โอดอนเนล และ ไวท์ (O'Donnel & White, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้
พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็น
ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่า
ได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็น โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านสูงกว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการ
จะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนด
ภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ
โรงเรียน เพื่อสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งเพศ ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์
การทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 340 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 181 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดเล็ก	62	33
2. ขนาดกลาง	45	24
3. ขนาดใหญ่	233	124
รวม	340	181

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำนวน 4 ข้อ
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำนวน 3 ข้อ

3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	จำนวน 3 ข้อ
3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	จำนวน 3 ข้อ
3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	จำนวน 3 ข้อ
3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยกำหนด ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำข้อมูลที่ได้ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})

และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์ได้ตรวจสอบ
เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่แก้ไข
ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective
congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552,
หน้า 74) จำนวน 3 ท่าน

3.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.2 ดร.ชัยพนธ์ รักงาม	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.3 นายสำเนา บุญมาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม

โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนออาจารย์
ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์เพื่อพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา
มัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination Power) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .40-.82

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1974 อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย, 2543, หน้า 227-228) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ดังกล่าว
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 181 ชุด ไปเก็บข้อมูลจริงกับพนักงานครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้กลับมา 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ตามเกณฑ์ ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือก เฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (t -test)
 - 3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปร ที่ทดสอบจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Means)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t -test)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม และรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษา
ขนาดใหญ่

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน
10-20 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ
ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	48	26.50
หญิง	133	73.50
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นเพศชาย
จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	33	18.20
ขนาดกลาง	24	13.30
ขนาดใหญ่	124	68.50
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นสถานศึกษา
ขนาดเล็ก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ
13.3 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	92	50.80
10-20 ปี	51	28.20
มากกว่า 20 ปี	38	21.00
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ประสบการณ์การทำงาน
10-20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน
38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม
และรายด้าน ซึ่งรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5-16

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.87	0.56	มาก	6
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.80	0.61	มาก	7
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.59	0.72	มาก	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.96	0.68	มาก	4
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.70	0.68	มาก	8
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.51	0.84	มาก	11
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.67	0.83	มาก	9
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.98	0.72	มาก	2
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.97	0.74	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.92	0.71	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.13	0.68	มาก	1
รวม	3.83	0.58	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มี
สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา
วิชาชีพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม	3.97	0.66	มาก	2
2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูโดยใช้ แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	3.57	0.84	มาก	4
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.97	0.69	มาก	3
4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้น	3.99	0.71	มาก	1
รวม	3.87	0.56	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการกำหนด
 เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
 ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
 ด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้น ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากร
 ในโรงเรียนมีส่วนร่วม และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมาย
 ด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ และผู้บริหารประเมินความต้องการของครูโดยใช้แบบสอบถาม
 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
 โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.96	0.78	มาก	1
2. ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.77	0.81	มาก	4
3. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.85	0.74	มาก	3
4. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.91	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารให้มีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้าน วิชาการของโรงเรียน	3.52	0.81	มาก	5
รวม	3.80	0.61	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสาร
 เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
 ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน
 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู
 นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้
 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ
 และผู้บริหารให้มีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่
 งานด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียนโดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มี การกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก	3.56	0.88	มาก	3
2. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกต การสอน	3.54	0.86	มาก	4
3. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของ นักเรียนหลังการสังเกตการสอน	3.50	0.87	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง คณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนไปในทิศทางเดียวกัน	3.69	0.87	มาก	1
5. ผู้บริหารบันทึกผลการนิเทศเพื่อประเมินการจัด การเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ	3.65	0.85	มาก	2
รวม	3.59	0.74	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการนิเทศ
และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารให้ข้อมูล
ย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอนอยู่ในระดับปานกลาง
เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหาร
บันทึกผลการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ ผู้บริหารสังเกตการสอน
อย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียนโดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า

โดยไม่มีการบันทึก ตามลำดับ และผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียน หลังการสังเกตการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น	4.10	0.78	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	3.88	0.79	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	3.97	0.83	มาก	2
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตาม มาตรฐาน ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.88	0.80	มาก	4
รวม	3.96	0.68	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

และผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	3.56	0.86	มาก	5
2. ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน	3.66	0.82	มาก	4
3. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.72	0.72	มาก	2
4. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	3.87	0.78	มาก	1
5. ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม	3.67	0.84	มาก	3
รวม	3.70	0.68	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษ

ให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม ตามลำดับ และผู้บริหารพบครู เป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.61	0.94	มาก	1
2. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.45	0.97	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวน หรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.46	0.94	ปานกลาง	2
รวม	3.51	0.84	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
 อย่างใกล้ชิด โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นปัญหาต่าง ๆ	3.58	0.92	มาก	3
2. ผู้บริหารให้มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแล ชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มา ทำการสอน	3.74	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน	3.69	0.91	มาก	2
รวม	3.67	0.83	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการดูแลเอาใจใส่
 ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ย
 มากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/
 ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ผู้บริหารให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ
 ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้
 มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวม และรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร ฯลฯ	4.02	0.85	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.04	0.78	มาก	1
3. ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น	3.89	0.86	มาก	3
รวม	3.98	0.72	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร ฯลฯ ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ	4.01	0.82	มาก	3
2. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.02	0.89	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	0.79	มาก	1
4. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	3.95	0.79	มาก	4
5. ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.82	0.87	มาก	5
รวม	3.97	0.74	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ ตามลำดับ และผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแก่ครูอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	3.96	0.81	มาก	1
2. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของ นักเรียนในแต่ละระดับชั้น	3.89	0.80	มาก	3
3. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ ให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.91	0.80	มาก	2
รวม	3.92	0.71	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการพัฒนาและ
 สร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ย
 มากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน
 ด้านการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง
 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน
 ในแต่ละระดับชั้น ตามลำดับ

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
 โดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้าน วิชาการดีเด่นโดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าว ในวารสารของโรงเรียน	4.19	0.80	มาก	3
2. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้าน วิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุม นักเรียน	4.24	0.76	มาก	1
3. ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจาก การแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำ ชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อม ด้วยผลงานของนักเรียน	4.20	0.80	มาก	2
4. ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่น ของนักเรียนตาม โอกาสต่างๆ อยู่เสมอ	3.99	0.76	มาก	5
5. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.76	มาก	4
รวม	4.13	0.68	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มี
 สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ย
 มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือ
 มีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัล
 จากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อม
 ด้วยผลงานของนักเรียน ผู้บริหารยกย่อง ชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น

โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ตามลำดับ และผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n = 48)				เพศหญิง (n = 133)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.77	0.66	มาก	6	3.91	0.51	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.77	0.68	มาก	7	3.81	0.58	มาก	7
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน	3.52	0.73	มาก	10	3.61	0.74	มาก	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.89	0.76	มาก	2	3.98	0.64	มาก	4
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	3.68	0.77	มาก	8	3.71	0.64	มาก	8
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.47	0.77	ปานกลาง	11	3.52	0.87	มาก	11
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด	3.59	0.83	มาก	9	3.70	0.83	มาก	9
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.79	0.85	มาก	4	4.05	0.65	มาก	2
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.87	0.75	มาก	3	4.00	0.73	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.78	0.84	มาก	5	3.97	0.65	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้	3.92	0.83	มาก	1	4.20	0.60	มาก	1
รวม	3.73	0.66	มาก		3.86	0.55	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ
เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการควบคุมการใช้เวลา
ในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัด
ให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการส่งเสริมให้
มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
เพศหญิง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n = 48)		เพศหญิง (n = 133)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.77	0.66	3.91		
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.77	0.68	3.81	0.58	-.36	0.71
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน	3.52	0.73	3.61	0.74	-.77	0.43
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	3.89	0.76	3.98	0.64	-.77	0.43
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	3.68	0.77	3.71	0.64	-.21	0.83
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.47	.77	3.52	0.87	-.32	0.74
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด	3.59	0.83	3.70	0.83	-.76	0.44
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.79	0.85	4.05	0.65	-1.93	0.05

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (<i>n</i> = 48)		เพศหญิง (<i>n</i> = 133)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.87	0.75	4.00		
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.78	0.84	3.97	0.65	-1.38	.17
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้	3.92	0.83	4.20	0.60	-2.15*	.03
รวม	3.73	0.66	3.86	0.55	-1.20	.231

**p* < .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n = 33)				ขนาดกลาง (n = 24)				ขนาดใหญ่ (n = 124)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.54	มาก	3	4.10	0.43	มาก	7	3.76	0.55	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.07	0.54	มาก	5	4.23	0.38	มาก	6	3.65	0.60	มาก	7
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.97	0.62	มาก	10	3.88	0.51	มาก	10	3.43	0.76	ปานกลาง	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.26	0.52	มาก	2	4.27	0.53	มาก	5	3.81	0.69	มาก	4
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.99	0.58	มาก	9	4.08	0.54	มาก	8	3.55	0.67	มาก	8
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.90	0.56	มาก	11	3.78	0.56	มาก	11	3.35	0.91	ปานกลาง	11
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.07	0.56	มาก	6	3.97	0.62	มาก	9	3.50	0.88	ปานกลาง	9
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.07	0.70	มาก	8	4.33	0.52	มาก	4	3.89	0.73	มาก	2
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.13	0.61	มาก	4	4.42	0.45	มาก	2	3.84	0.77	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.07	0.64	มาก	7	4.36	0.51	มาก	3	3.80	0.72	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.35	0.52	มาก	1	4.44	0.64	มาก	1	4.01	0.69	มาก	1
รวม	4.09	0.46	มาก		4.17	0.41	มาก		3.69	0.59	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจาก
คะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ
และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงอันดับจาก
คะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการนิเทศและ
การประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านการดูแลเอาใจใส่
ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย
3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.34	2.67	9.48*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	50.11	0.28		
	รวม	180	55.45			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.63	4.81	15.07*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	56.92	0.32		
	รวม	180	66.55			
3. ด้านการนิเทศและ การประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.85	4.92	9.91*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	88.47	0.49		
	รวม	180	98.33			
4. ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	7.86	3.93	9.42*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	74.28	0.41		
	รวม	180	82.14			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.35	4.67	11.43*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	72.77	0.40		
	รวม	180	82.13			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.90	4.95	7.44*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	118.44	0.66		
	รวม	180	128.35			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ระหว่างกลุ่ม	2	10.96	5.48	8.639*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	112.92	0.63		
	รวม	180	123.88			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2	4.21	2.10	4.26*	.01
	ภายในกลุ่ม	178	88.06	0.49		
	รวม	180	92.28			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. ด้านการส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.91	3.95	7.81*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	90.05	0.50		
	รวม	180	97.96			
10. ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.33	3.66	7.88*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	82.75	0.46		
	รวม	180	90.08			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	5.70	2.85	6.64*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	76.45	0.43		
	รวม	180	82.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.50	3.75	12.48*	.00
	ภายในกลุ่ม	178	53.53	0.30		
	รวม	180	61.04			

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's
method) ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.17	3.69
ขนาดเล็ก	4.09	-	0.08	0.40*
ขนาดกลาง	4.17		-	0.48*
ขนาดใหญ่	3.69			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา โดยรวม สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง
กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษา
ขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่
ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.10	3.76
ขนาดเล็ก	4.14	-	0.04	0.38*
ขนาดกลาง	4.10		-	0.34*
ขนาดใหญ่	3.76			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สถานศึกษานขนาดเล็กกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ และสถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.22	3.65
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.15	0.42*
ขนาดกลาง	4.22		-	0.57*
ขนาดใหญ่	3.65			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน สถานศึกษานขนาดเล็กกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ และสถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบรายกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.97	3.87	3.43
ขนาดเล็ก	3.97	-	0.10	0.54*
ขนาดกลาง	3.87		-	0.44*
ขนาดใหญ่	3.43			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบรายกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.26	4.27	3.81
ขนาดเล็ก	4.26	-	0.01	0.45*
ขนาดกลาง	4.27		-	0.46*
ขนาดใหญ่	3.81			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.99	4.08	3.55
ขนาดเล็ก	3.99	-	0.09	0.44*
ขนาดกลาง	4.08		-	0.53*
ขนาดใหญ่	3.55			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบรายกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.90	3.78	3.35
ขนาดเล็ก	3.90	-	0.12	0.55*
ขนาดกลาง	3.78		-	0.43
ขนาดใหญ่	3.35			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำ
ทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบรายกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	3.97	3.50
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.10	0.57*
ขนาดกลาง	3.97		-	0.47*
ขนาดใหญ่	3.50			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา

ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.33	3.89
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.26	0.18
ขนาดกลาง	4.33		-	0.44*
ขนาดใหญ่	3.89			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.13	4.42	3.84
ขนาดเล็ก	4.13	-	0.29	0.29
ขนาดกลาง	4.42		-	0.58*
ขนาดใหญ่	3.84			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.36	3.80
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.29	0.27
ขนาดกลาง	4.36		-	0.56*
ขนาดใหญ่	3.80			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ สถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบรายกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.35	4.44	4.01
ขนาดเล็ก	4.35	-	0.09	0.34*
ขนาดกลาง	4.44		-	0.43*
ขนาดใหญ่	4.01			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี (n = 92)				10-20 ปี (n = 51)				มากกว่า 20 ปี (n = 38)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.87	0.56	มาก	6	3.87	0.54	มาก	6	3.90	0.59	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.86	0.60	มาก	7	3.78	0.61	มาก	7	3.69	0.62	มาก	7
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.65	0.67	มาก	10	3.62	0.66	มาก	10	3.39	0.96	ปานกลาง	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.00	0.65	มาก	4	3.99	0.60	มาก	3	3.80	0.81	มาก	4
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.72	0.66	มาก	8	3.76	0.66	มาก	8	3.55	0.73	มาก	8
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.61	0.74	มาก	11	3.50	0.91	ปานกลาง	11	3.28	.96	ปานกลาง	11
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.69	0.72	มาก	9	3.73	0.84	มาก	9	3.53	1.04	มาก	9
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.97	0.68	มาก	5	4.12	0.72	มาก	2	3.84	0.78	มาก	3
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.04	0.65	มาก	2	3.99	0.75	มาก	4	3.76	0.89	มาก	5
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.02	0.69	มาก	3	3.88	0.71	มาก	5	3.75	0.72	มาก	6
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.13	0.63	มาก	1	4.18	0.69	มาก	1	4.05	0.76	มาก	1
รวม	3.87	0.55	มาก		3.86	0.56	มาก		3.69	0.69	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม
สภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน
ด้านวิชาการ ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10-20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับ
ครู และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลา
ในการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการจัดให้มี
สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ
ให้กับครู ตามลำดับ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.05	.94
	ภายในกลุ่ม	178	55.41	0.31		
	รวม	180	55.45			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	1.16	.35
	ภายในกลุ่ม	178	65.70	0.36		
	รวม	180	66.55			
3. ด้านการนิเทศและ การประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.90	1.67	.19
	ภายในกลุ่ม	178	96.52	0.54		
	รวม	180	98.33			
4. ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.56	1.25	.28
	ภายในกลุ่ม	178	81.00	0.45		
	รวม	180	82.14			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	0.54	1.18	.30
	ภายในกลุ่ม	178	81.04	0.45		
	รวม	180	82.13			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.83	1.41	2.01	.13
	ภายในกลุ่ม	178	125.51	0.70		
	รวม	180	128.35			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	.74	.47
	ภายในกลุ่ม	178	122.86	0.69		
	รวม	180	123.88			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.70	0.85	1.67	.19
	ภายในกลุ่ม	178	90.58	0.50		
	รวม	180	92.28			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. ด้านการส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	178	95.90	0.53		
	รวม	180	97.96			
10. ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.14	1.07	2.16	.11
	ภายในกลุ่ม	178	87.94	0.49		
	รวม	180	90.08			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.36	.69
	ภายในกลุ่ม	178	81.82	0.46		
	รวม	180	82.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	1.40	.24
	ภายในกลุ่ม	178	60.09	0.33		
	รวม	180	61.04			

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตามรางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มี สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้น ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ และผู้บริหารประเมินความต้องการของครูโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ และผู้บริหารให้มีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่ งานด้านวิชาการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ย มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน

เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารบันทึกผลการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ อยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบริหารบันทึก ตามลำดับ และผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกต การสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้ อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น ผู้บริหารส่งเสริม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และผู้บริหารใช้ข้อมูล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ และผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตาม มาตรฐาน ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน และผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้า ตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษ ให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม ตามลำดับ และผู้บริหารพบครู เป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้าน การเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน อย่างเต็มที่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหาร
ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ตามลำดับ

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ทุกข้อ ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
ไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/
ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ผู้บริหารให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ
ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
โดยรวมและรายข้ออยู่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหาร
ยกย่อง เชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม
มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร ฯลฯ ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม
 เป็นต้น ตามลำดับ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
ไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรม
มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้อง
กับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม
การพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ ตามลำดับ และผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอก
มาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแก่ครูอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก
ไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน
ด้านการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง

และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น ตามลำดับ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน ผู้บริหารยกย่อง ชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณหรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ตามลำดับ และผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

3.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษขนาดกลางกับสถานศึกษขนาดใหญ่ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษขนาดกลางกับสถานศึกษขนาดใหญ่ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษขนาดกลาง กับสถานศึกษขนาดใหญ่ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษขนาดเล็กกับสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า และสถานศึกษขนาดกลางกับสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษขนาดเล็กและสถานศึกษขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าสถานศึกษขนาดใหญ่ว่า ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพลวัตที่มีอาจหยุดยั้งได้ ทั้งการหลั่งไหลของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความคิดและค่านิยมของยุคสมัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องปรับตัวในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้ง หน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มียุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ในด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ด้านยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รอบด้าน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 108) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 82) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของถัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 107) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวทันและล้ำหน้าการศึกษานานาชาติ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนและความใฝ่ฝันของนักเรียนไว้สูง มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล トラฐ (2553, หน้า 234) ที่ศึกษาพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสื่อสารเป็นเทคนิคทางการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านนี้มาก จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ไชยเอม (2554, หน้า 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 83) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศและการประเมินด้านการสอน โดยเน้นให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและร่วมกันปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการนิเทศและการประเมินด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ สุทธิศักดิ์ (2551, หน้า 84) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลา ด้านงานนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 110) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปฏิบัติตามกรอบและแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้แนวคิดหลักสูตร

อิงมาตรฐาน (Standard-based curriculum) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ในมาตรฐานการเรียนรู้ได้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ และปฏิบัติได้ และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 2) จากเหตุผล ดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร บุญโญปกรณ์ (2554, หน้า 90) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ด้านการบริหารงานหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครระยอง โรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการบันทึกข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้สะดวก รวดเร็วต่อการตรวจสอบ ติดตาม และมีการแจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว และกำหนดให้ครูผู้สอนต้องตรวจสอบและจัดทำรายงานผลความก้าวหน้าด้านการเรียน การสอนของนักเรียน เพื่อประเมินความสามารถของนักเรียน ในการส่งเสริมนักเรียนที่มี ความสามารถพิเศษ หรือช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 112) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ ดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน เพื่อสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และศึกษาปัญหา ความต้องการของครู และนักเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 113) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 85) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ด้านการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้สิ่งจูงใจแก่บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะการจูงใจคนในการทำงานก็เพื่อต้องการให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น องค์กรจะได้รับประโยชน์ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้คนทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ หรือศึกษาคุณทางวิชาการตามสาขาที่สอนและตามความสนใจ อีกทั้ง ผู้บริหารยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการค้นหาข้อมูล และการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมลพรรณ เกิดโมลี (2550, หน้า 123-124) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานวิชาการ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 88) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลักคาวรรณ นัคคาเทพ (2557, หน้า 114) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นความสำคัญของการจัดสิ่งที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน เช่น จัดให้มีอินเทอร์เน็ต บริการในเขตโรงเรียน จัดมุมวิชาการ มุมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม อีกทั้งสนับสนุน

ด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอนมาใช้ส่งเสริมการสอน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 106) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ นัคคาเทพ (2557, หน้า 115) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการจัดการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจัดการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความเป็นผู้สูงอายุ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ประกอบกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเตรียมรับการประเมินจากภายนอก ทำให้ผู้บริหารเกิดความตระหนักและมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย คำปลิว (2549, หน้า 55) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552, หน้า 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเพศ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุชาดา ศิริสุวรรณ (2553, หน้า 74-75) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนทั้งชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเพศหญิงมีความละเอียดหรือช่างสังเกต จดจำสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำเกี่ยวกับการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และงานด้านวิชาการได้มากกว่าครูผู้สอนเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของดารุณี พิพัฒน์ผล (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัจจัยที่ส่งผลและสนับสนุนที่ต่างกัน เช่น วัฒนธรรมโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร การจัดการเรียนการสอน บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี โรงเรียนขนาดใหญ่มีผู้ช่วยฝ่ายบริหารงานวิชาการทำหน้าที่แทนผู้บริหาร และมีความพร้อมด้านวิชาการในระดับสูงแล้ว ผู้บริหารจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนางานด้านวิชาการมากนัก ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและเล็กอาจยังขาดความพร้อมทางด้านวิชาการในหลาย ๆ ด้านส่งผลให้ผู้บริหารยังคงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิทธิ์ จันทระนคร (2550, หน้า 76) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสาร และการจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ อีกทั้งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจและประเมินความต้องการของครูผู้สอน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาเป้าหมายงานด้านวิชาการ
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญหาแนวทางและวิธีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยการประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการให้แก่บุคคลต่าง ๆ ได้รับความทราบ
3. ด้านการนิเทศและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการสอน ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอและเป็นไปอย่างใกล้ชิด โดยมีการกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดสอนซ่อมเสริม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพทางวิชาการของโรงเรียนต่อไป

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชา ไม่มาทำการสอนเพื่อจะได้ให้นักเรียนได้รับการเรียนอย่างเต็มที่และเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างปกติ

7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสถานศึกษามีเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูเพิ่มมากขึ้น เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เกียรติบัตรยกย่องเชิดชู มอบรางวัล หรือได้รับการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนตามความเหมาะสมอย่างชัดเจนและเสมอภาค

9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ เช่น การจัดนิทรรศการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดแหล่งการเรียนรู้ และการยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการประกวด การแข่งขันประเภทต่าง ๆ ที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ เช่น โรงเรียนรางวัลพระราชทาน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติสูง เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมล ตรารู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เทศบาล*. วิชานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ก.พล 1996.
- กรองทอง จิระเชชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์วุฒิ. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บี.เค.อินเตอร์พริ้นซ์.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กัลยา ไผ่เกาะ และคณะ. (2547). *รายงานเรื่องการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: อัลฟามีเลียนเนียม.
- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2550). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัญ วรสาร. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิราวรรณ จันทร์แยม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยลักษณ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรณ วงษ์โกมลเชษฐ์. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชำนาญ ท้วมพงษ์. (2550). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกิ่งอำเภอพนัสนิคมพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เขาว์ อินไย. (2543). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. เลข: ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- ไชยา กรมแสง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำชนครินทร์.
- ดารุณี พิพัฒน์ผล. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารการจัดการ. กรุงเทพฯ:
เสมาธรรม.
- ชงทอง จันทร์างศุ. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561). กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- ชวัช บุญยณิน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นรา สมประสงศ์. (2550). ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.
นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นฤมล ศุภโตษะ. (2550). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุริยวิถีสาส์น.
- ปฐม ปรีบุญกุล. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขธานี เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*.
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พรวานนการพิมพ์.
- พิกุล ดีพิจารณา. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิกุลทอง พรหมธิ. (2536). *ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิลิตธิ์ จันทรเนตร. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 จังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม
 การวิจัยในชั้นเรียนกับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
ชลบุรี: มนตรี.
- มณฑา วิญญูโสภิต. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร.*
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- รุ่งนภา วิจิตรวงษ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ลักษณะองศ์ เพชรสังหาร. (2547). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. การศึกษาอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิเชียร ทองคลี่. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 31. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*

- วีระชาติ วิลาศศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศรุตพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมชาย คำปลิว. (2549). *การศึกษารองานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารการงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধโพธิ์.
- สารรัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2559). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (ONET) ปีการศึกษา 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ก). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Building 21st century school leadership for change)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ข). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การเติบโตอย่างมีคุณภาพ (The quality of growth)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 2*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุชาดา ศิริสุวรรณ. (2553). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์. (2551). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู*. สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อมร บุญโญปกรณ์. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อรอุมา ไชยเอม. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อ้อย สจิมรัมย์. (2554). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุขุบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teacher, middle school principal, and educational leadership professors*. Doctoral dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Barnard, C. I. (1972). *The functions of executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Barth, R. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents and principals can make a difference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davis, G. A., & Thomson, M. A. (1982). *Effective schools and effective teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, K. I., & Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. Now York: McGraw Hill.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

- Hallinger, P. (1983). *Assessing the instructional management behaviors of principals*.
Doctoral dissertation, Stanford University.
- Hallinger, P., & Murphy, M. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 8(6), 221-224.
- Hansman, C. S., & Golding, E. B. (2001). Teacher rating of effective principal leadership: A comparison of magnet and non magnet. *Elementary School Journal of School Leadership*, 115(5), 399-423.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional leadership and schools achievement: Validation of causal model. *Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, E. I. (1967). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). *Super leadership leading others to lead themselves*.
New York: Prentice Hall.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. CA: Macmillan.
- Mcilvan, S. L. (1986). Improving the instructional leadership of elementary principals through in service training. *Dissertation Abstracts International*, 47, 195.
- Murphy, P. E. (1999). *Teachers perceptions of elementary school principals as instruction a leaders in reading*. Doctoral dissertation, Faculty of the Graduate School, University of Pacific.
- O'Donnel, R. J., & White, G. P. (2005). Within the accountability era: Principals instructional leadership behaviors and student achievement. *NASSP Bulletin*, 89(645), 56-71.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Educational governance and administration*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New Leadership for new challenges*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Simon, H. A. (1984). *Administrative behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Waters, T. et al. (2003). *Balanced leadership: What 30 year of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora, Colorado: Mild-Continent Research for Education and Learning (McREL).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0571

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายวิเชียร วรรณภากร รหัส 58950073

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0572

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นายวิเชียร วรรณภากร รหัส 58950073

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0573

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายวิเชียร วรรณภากร รหัส 58950073

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 45 ข้อ

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นายวิเชียร วรรณภากร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการในแต่ละคำถาม ตามการปฏิบัติงานที่แสดงออกของผู้บริหาร
ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เพียงข้อละ 1 ช่อง จำนวน 45 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติมาก
- 3 หมายความว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติน้อย
- 1 หมายความว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนา เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้น					
5	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
6	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารให้มีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน					
10	ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้นๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก					
11	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน					
12	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน					
13	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน					
14	ผู้บริหารบันทึกผลการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ					
15	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น					
16	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
17	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
19	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้าน การเรียนของนักเรียน					
20	ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
21	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
23	ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม					
24	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
25	ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
26	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
27	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ					
28	ผู้บริหารให้มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน					
30	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วย วิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร ฯลฯ					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและ ทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
32	ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น					
33	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ					
34	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
35	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
37	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนแก่ครูอยู่เสมอ					
38	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำและพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
39	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับชั้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
41	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารยกย่อง ชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการ ดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของ โรงเรียน					
42	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน					
43	ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน					
44	ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของ นักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ					
45	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of item objective congruence: IOC)

- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	IOC	แปลผล	ข้อ	IOC	แปลผล
1.	1	ใช้ได้	24.	1	ใช้ได้
2.	1	ใช้ได้	25.	1	ใช้ได้
3.	1	ใช้ได้	26.	1	ใช้ได้
4.	1	ใช้ได้	27.	1	ใช้ได้
5.	1	ใช้ได้	28.	1	ใช้ได้
6.	1	ใช้ได้	29.	1	ใช้ได้
7.	1	ใช้ได้	30.	1	ใช้ได้
8.	1	ใช้ได้	31.	1	ใช้ได้
9.	1	ใช้ได้	32.	1	ใช้ได้
10.	1	ใช้ได้	33.	1	ใช้ได้
11.	1	ใช้ได้	34.	1	ใช้ได้
12.	1	ใช้ได้	35.	1	ใช้ได้
13.	1	ใช้ได้	36.	1	ใช้ได้
14.	1	ใช้ได้	37.	1	ใช้ได้
15.	1	ใช้ได้	38.	1	ใช้ได้
16.	1	ใช้ได้	39.	1	ใช้ได้
17.	1	ใช้ได้	40.	1	ใช้ได้
18.	1	ใช้ได้	41.	1	ใช้ได้
19.	1	ใช้ได้	42.	1	ใช้ได้
20.	1	ใช้ได้	43.	1	ใช้ได้
21.	1	ใช้ได้	44.	1	ใช้ได้
22.	1	ใช้ได้	45.	1	ใช้ได้
23.	1	ใช้ได้			

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามของการศึกษา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.60	24.	.58
2.	.51	25.	.50
3.	.59	26.	.56
4.	.45	27.	.82
5.	.53	28.	.74
6.	.62	29.	.52
7.	.40	30.	.77
8.	.62	31.	.76
9.	.78	32.	.68
10.	.64	33.	.67
11.	.49	34.	.70
12.	.67	35.	.75
13.	.71	36.	.68
14.	.75	37.	.57
15.	.61	38.	.65
16.	.62	39.	.56
17.	.60	40.	.59
18.	.71	41.	.52
19.	.40	42.	.55
20.	.51	43.	.56
21.	.71	44.	.67
22.	.64	45.	.45
23.	.67		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิเชียร วรรณภากร
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 23/1 ถนนตัดใหม่ ตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดตราด 23000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (มัธยมศึกษา-ภาษาไทย) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา