

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา


เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

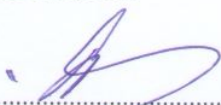
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

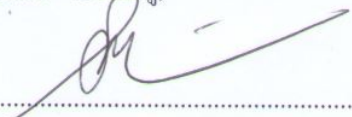

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทรร ชำนาญ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สมุทรร ชำนาญ)


.....กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.สมุท ฐานานู ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนางรังสิมา จันทะโชติศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักการศึกษาเมืองพัทยา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยาทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างราบรื่นด้วยดี คุณค่า และประโยชน์จากงานนิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา บุตรธิดา ญาติพี่น้อง และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ

58990111: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา/ สำนักการศึกษาเมืองพัทยา

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER EDUCATIONAL BUREAU PATTAYA CITY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทรา ชำนาญ, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 108 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยสอบถามความคิดเห็นจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจ
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58990111: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS/
EDUCATIONAL BUREAU PATTAYA CITY

SUAWAPAPAN SRIPRASEART: ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER EDUCATIONAL BUREAU PATTAYA CITY. ADVISORY COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 108 P. 2017.

This research aimed to study and compare the academic leadership of school administrators in opportunity expansion school under the Educational Bureau, Pattaya City. The sample of this study was 242 teachers in the opportunity expansion school drawn from simple random selection. The research instrument were checklist questionnaires and five scale rating questionnaire. The questionnaire had discrimination power between .20-.82 and the reliability was .95. Statistical devices used for analyzing the data were Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way ANOVA and Scheffe's method.

The findings were as follows:

1. The academic leadership of school administrators in opportunity expansion school under the Educational Bureau, Pattaya City in all and each aspect were at high level, ranging from the encourage atmosphere for teaching, following of students development and the mission statement, respectively.

2. The academic leadership of school administrators in opportunity expansion school under the Educational Bureau Pattaya City classified by the educational background, in all and each aspect were statistically insignificant different.

3. The academic leadership of school administrators in opportunity expansion school under the Educational Bureau, City classified by: teaching experiences in all and each aspect were statistically significant difference at .05 level, except, the supervision of teaching, the following of students development and the encourage atmosphere for teaching were not different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนัก	
การศึกษาเมืองพัทยา.....	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดตามแนวคิดของ Krug.....	32
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	52

สารบัญ

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผล.....	72
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	94
ภาคผนวก ค.....	99
ภาคผนวก ง.....	101
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม โรงเรียน..... 51
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน..... 57
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน..... 58
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการกำหนดพันธกิจ..... 58
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน..... 60
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการนิเทศการสอน..... 61
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน..... 62
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน..... 63
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา..... 65
10	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับ การศึกษา..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	67
12	68
13	69
14	70
15	71
16	100

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติ เพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนการแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อนเป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 1)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลก ส่งผลให้สังคมไทยเกิดการปรับตัวเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิด สารระตลอดจนแนวทางในการจัดการศึกษา ในฐานะเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่สำคัญ ในการพัฒนาบุคคลในชาติให้พร้อมรับและปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกทุกรูปแบบ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551, หน้า 1-8)

ในการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายมีคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ มากมาย แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษابรรลุผลดังกล่าวก็คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประหยัด นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและพัฒนาองค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการบริหารระดับใด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้ จึงจะนำพาโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 43) ประกอบกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช

2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 62) อนึ่ง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์การควรให้ความสำคัญ เพราะโลกในยุคปัจจุบันวิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในสังคมของการบริหารย่อมต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองให้รองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (พรทิพย์ เทือกประเสริฐ, 2553, หน้า 1)

สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1) ทั้งนี้ สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการความสะกด (Fascinator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษา และเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด (วิรุทธิ์ ชาตะกาญจน์, 2553, หน้า 59) ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553, หน้า 187) ซึ่งปัจจัยที่เป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียน

มีคุณภาพทางการศึกษาไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศและระดับโลก การพัฒนางานวิชาการเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษา โรงเรียนที่มีผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นอกจากนี้ ตัวบ่งชี้ สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกณฑ์การพิจารณาข้อที่ 1 ได้กำหนดให้ผู้บริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2559, หน้า 41) การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นจัดการและดำเนินการ และขั้นส่งเสริม และติดตามผล ด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสิริธรานี วสุภัทร (2551, หน้า 28) ให้ความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7) ซึ่งสอดคล้องกับถัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนการสอนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ในการนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา พบว่า ยังไม่เป็นที่น่าพอใจผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารขาดความสนใจ และเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ไม่สอนงาน ไม่กระจายงาน ไม่เป็นมิตรกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ตั้งงานไม่ตรงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา (มาลี แป๊ะเส็ง, 10 พฤษภาคม 2559, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับภัสสรดา สุขจิน (13 พฤษภาคม 2559, สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารขาดการยอมรับ นับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่ไว้วางใจในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาส

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้บริหารสั่งการตามคำสั่งของหน่วยเหนือ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบกับรายงานผลการทดสอบจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 47.41 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 39.29 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 42.15 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 48.33 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 38.54 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ซึ่งสอดคล้องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 42.11 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 34.77 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 29.95 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 44.70 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 28.60 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2558, หน้า 5)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานด้านวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ และเพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

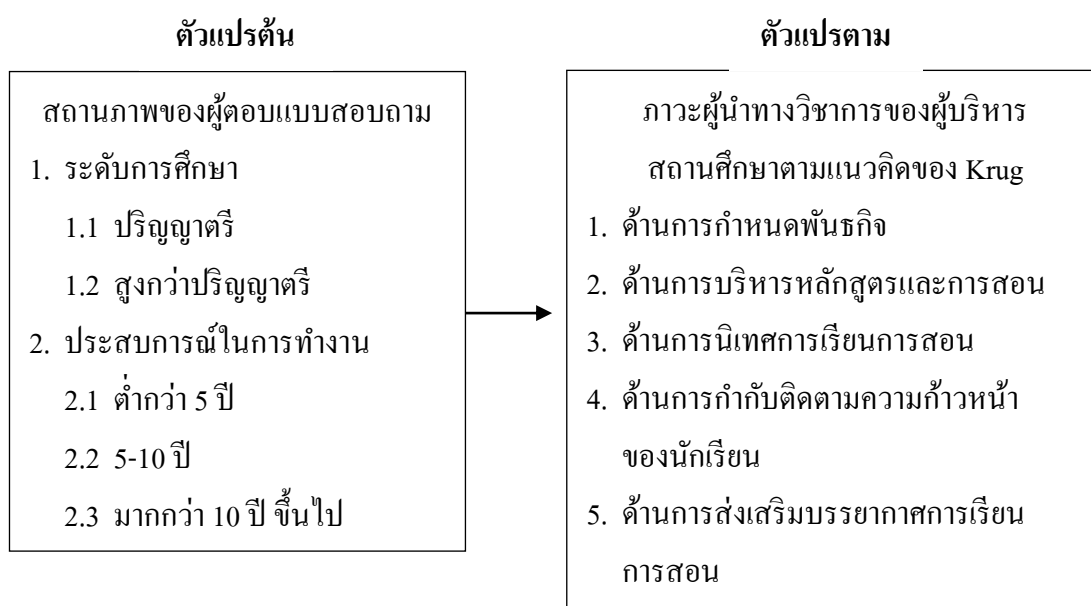
ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ผลการศึกษาวิจัยนี้ ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Krug (1992, pp. 430-443) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ

2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยกำหนดสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ตามแนวคิดของ Krug (1992, pp. 430-443) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ
- 1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 1.3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
- 1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 646 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ระดับการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ตามแนวคิดของ Krug (1992, pp. 430-443) ที่กล่าวไว้ 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ

3.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

3.2.3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

3.2.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3.2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ในการจูงใจผู้ร่วมงานให้แสดงออกในทางปฏิบัติถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ มี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการเสนอแนวคิดใหม่ในการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมาย และจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันจะเกิดกับผู้เรียน ชุมชน รู้จักการวางแผนงานอย่างเป็นระบบในองค์กร เป็นคนที่มี ความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ

1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดประเมินผลผู้เรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน

1.3 ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน การดำเนินการวางแผนการนิเทศ และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ สนับสนุน ปรับปรุง และประเมินผลการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน และสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียนมีความชัดเจน และสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 10 โรงเรียน
3. ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559
4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น 2 ระดับ
 - 4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี และไม่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่า
 - 4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษา คือ
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียน
การสอน และปฏิบัติงานพิเศษด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 5.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5.2 5-10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
6. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการสอน
ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
7. สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
8. เมืองพัทยา หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่จัดตั้งโดย
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ปกครองใน 4 ส่วน ได้แก่ พัทยาเหนือ
พัทยากลาง พัทยาใต้ และหาดจอมเทียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดตามแนวคิดของ Krug
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

เมืองพัทยาเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการท้องถิ่น พ.ศ. 2521 และในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการตราระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยาลบใหม่ เมืองพัทยามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายและการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ และมีความสำคัญในการกำกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการจัดตั้งโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาจำนวน 11 แห่ง รวมทั้งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีก 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของเมืองพัทยา และบนเกาะล้าน ให้การศึกษาแก่บุตรหลานของท่านกว่า 16,000 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 โรงเรียน โดยมี 1 แห่ง (โรงเรียนเมืองพัทยา 11) เป็นโรงเรียนสาธิตที่ให้การศึกษาถึงระดับ ม.6 เพื่อนำความรู้ไปสอบเข้าระดับมหาวิทยาลัยต่อไป (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2558, หน้า 8-11)

สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาและการศึกษานอกระบบการศึกษา

และการศึกษาตามอัชชาติ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน โรงเรียน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

บริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพทุกด้าน เพื่อการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษา
2. จัดการศึกษาอย่างมีระบบ คุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
3. พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทุกด้าน

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

1. ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. นักเรียนได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. นักเรียน ประชาชน และสังคมมีคุณภาพชีวิต คุณภาพของสังคมดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม
2. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
3. จัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บ

ค่าใช้จ่าย

2. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
4. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
5. การบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ
6. การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม

กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

7. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
9. การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
10. การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน
11. การส่งเสริมอาชีพ
12. การส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายด้านการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

ข้อที่ 1 สร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดการศึกษาให้บุคคลได้โอกาสเสมอกันในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ข้อที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาปฐมวัยการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีความร่วมมือในการจัดการศึกษาปฐมวัย

ข้อที่ 3 พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา

ข้อที่ 4 จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติให้เกิดประสิทธิภาพ และมีเอกภาพในการดำเนินงานเชิงนโยบาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน หรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานงานและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากรอาคร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรของสำนักงานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ข้อที่ 6 จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและรายละเอียดสาระหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการของท้องถิ่น ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดแต่ละหลักสูตรแกนกลาง และสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ

ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทางการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

ข้อที่ 7 จัดกระบวนการเรียนรู้การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ข้อที่ 8 ระดมทรัพยากรและเงินทุนจากแหล่งทางการเพื่อการศึกษา คือ การลงทุนอย่างมี ประสิทธิภาพ และผลิตผลทางด้านงบประมาณการเงินทรัพย์สินในประเทศจากรัฐจากบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมาใช้ในการจัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา ในขณะที่เป็นสิ่งสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนา ที่ยั่งยืน

ข้อที่ 9 วัฒนธรรมสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจ ในการผลิต ร่วมเป็นการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อที่ 10 ส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการกีฬานันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการ แก่ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียง และมีประสิทธิภาพ

ข้อที่ 11 สนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือให้มีการประกอบอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อที่ 12 การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่น่าอ่านอ่านต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

ขอบข่ายการบริหารงานด้านวิชาการสำนักการศึกษาเมืองพัทยา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ประกอบด้วย

1. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร มีหน้าที่ ดังนี้

1.1 ดูแลตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้ระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวบรวมประมวลผลการประเมินคุณภาพเพื่อรายงาน

- 1.2 วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.3 ส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษาติดตามประเมินผลดำเนินการและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการวิจัย
 - 1.4 รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาระดับท้องถิ่นและระดับชาติทุกประเภท
 - 1.5 ควบคุมดูแลและส่งเสริมระบบการวัดประเมินผลการศึกษา
 - 1.6 ส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.7 ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
 - 1.8 ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
2. งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา มีหน้าที่ ดังนี้
 - 2.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการพัฒนาเศรษฐกิจและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
 - 2.2 ช่วยเหลือแนะนำชี้แจงเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.3 ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
 - 2.4 ส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 2.5 ให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี
 - 2.6 จัดทำแผนและระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน
 - 2.7 ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน
3. การจัดการความรู้ในโรงเรียน มีหน้าที่ ดังนี้
 - 3.1 ส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 3.2 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้สำหรับเป้าหมายทางการศึกษา
 - 3.3 ส่งเสริมให้สถานศึกษารวบรวมวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้มีการจัดเก็บที่เป็นระบบมาจัดกระทำ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาเป็นการจัดการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้บุคคลได้โอกาสเสมอกันในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด มีการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ประกอบกับมีการดูแลตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมัจจร (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่ผู้อื่นไม่มี ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ใคร ๆ ก็สามารถปรับปรุงโดยการศึกษาและใช้คุณสมบัติเป็นผู้นำได้ ถ้าคุณมีความแน่วแน่ในการพัฒนาความสามารถที่สร้างผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551, หน้า 111) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
2. ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องมากกว่าคนอื่นในกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งผู้นำนั้น

ปฏิบัติงานอยู่

3. ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า
4. ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร
5. ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึง รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สัมมา ราชนิธย (2553, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่ กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทาง ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่ม เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนิน ไปสู่เป้าหมาย

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มี การทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนิน ไปสู่ เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2554, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ชักจูงให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กร ไปสู่ทิศทางที่ทำให้เกิด ความสมัครสมานสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ ที่บุคคลหนึ่งได้ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคล ดังกล่าวนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการจูงใจหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำได้ว่าเป็นกระบวนการ หรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่น ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล ของผู้นำแต่ละบุคคล โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ ทำตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ หรือมีบทบาทเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าหรือได้รับการยอมรับให้นำสถานการณ์นั้น ๆ ส่วนคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิก ในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้าง อิทธิพลต่อกลุ่มผู้กระทำใ้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่าง ที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนิน ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนแต่ละบุคคล

อรพรรณ ฉัตรกระโทก (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอิทธิพล ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้ง การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้ กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Bennis (1959, p. 261) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามความต้องการ

Likert (1961, p. 273) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไป เกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Daft (1995, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Durbin (1998, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Yukl (2002, p. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่า กระบวนการของการใช้อิทธิพลที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม และเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เกิดความสามัคคีสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

ศาสตราจารย์ (2550, หน้า 158-159) ได้อธิบายถึงทฤษฎีผู้นำที่ว่าด้วยคุณลักษณะของผู้นำว่า เกิดจากความพยายามของนักคิด และนักวิชาการที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้สูงขึ้น อาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Concept characteristics) หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ก็สามารถมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว โดยทั่วไป อาทิ มั่นใจใจตัวเอง มั่นคงในอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) อาทิ อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหงวเฮ้ง ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ ผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือ ในการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้นำที่สำคัญของประเทศมักเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิสูง และได้รับการสนับสนุน และเป็นที่ยอมรับนับถือด้วย

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social background characteristics) เช่น ฐานะทางครอบครัว วงศ์ตระกูล ประวัติการศึกษา ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดี ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ

วีรชาติ วิชาศรี (2550, หน้า 20-21) ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่ว่าด้วยผู้นำที่ดี มีลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ

- 1.1 มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี
- 1.2 มีความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี
- 1.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

- 2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดี วาจาดี และวางตนเหมาะสม เป็นต้น
- 2.2 มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญอดทน มีเมตตา

และมีใจเป็นธรรม เป็นต้น

- 2.3 มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับ

ของผู้ร่วมงาน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 3.1 รู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- 3.2 มีความรับผิดชอบ
- 3.3 มีความละเอียดรอบคอบ
- 3.4 มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจ
- 3.5 มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 132-133) ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(The change agent) และผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ไว้ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (The change agent) หมายถึง บุคคลมีความพยายามในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเอง หรือเกิดจากการจ้างบุคคลจากภายนอกมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และผู้นำควรมีทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เป็นผลสำเร็จ

2. ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ ซึ่งผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจพนักงานให้นำเอาวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ โดยผู้นำมีการให้รางวัลแก่ความสำเร็จกับผู้ตามที่ได้กระทำ และส่งเสริมผู้ตามให้ได้รับการเรียนรู้จากการทำงาน และได้รับความก้าวหน้า

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย โดยการปลุกกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพยายาม

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การปลุกเร้าให้ผู้ตามรับรู้ถึงปัญหาและการหาทางแก้ไข มีการพิจารณาโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของทางเลือกในการแก้ไขปัญหา จินตนาการถึงภายในปัญหา มีการแก้ปัญหาได้อย่างดีมีคุณภาพสูง และผู้ตามมีความผูกพันสูง

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม การให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับผู้ตามมาก มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการพัฒนา โดยผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับผู้ตามแต่ละคน

Griffiths (1956, pp. 243-253) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำ 7 ด้าน ดังนี้

1. ผู้นำในความคิดริเริ่ม (As an initiator) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น และมีการวางแผนงานจัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้แผนงานนั้นสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอ จึงกล่าวได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปของผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความคิดริเริ่มรวมอยู่ด้วยอย่าง

2. ผู้นำในฐานะรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an improver) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้แสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานเข้าอบรมสัมมนา เจริญวิทยาการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพให้กำลังใจแก่ครูให้ทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

3. ผู้นำในฐานะผู้ให้ยอมรับนับถือ (As recognizer) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะของการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารต้องสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดในหน่วยงาน และยอมรับ

นับถือผู้อื่น เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จเป็นกำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน

4. ผู้นำในฐานะความช่วยเหลือ (As a helper) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้ให้การช่วยเหลือ คือ ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเสนอช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และจะต้องมีความห่วงใย ดูแล เป็นที่ปรึกษา และชี้แนะในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกมีความมั่นใจ และมองเห็นความสำคัญของวิชาชีพที่ตนกระทำอยู่ ผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยเหลือในการสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

5. ผู้นำในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ (As an effective speaker) หมายถึง ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ คือ ผู้บริหารมีความสามารถพูดจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน มีความสามารถในการใช้ภาษาคอยโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อด้วยคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะต้องมีความจริงจังในการพูดสามารถชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานและชุมชนเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความสบายใจในการทำงาน และทำให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ Griffiths พบว่า ในความแตกต่างของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว มีสิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด คือ ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

6. ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (As a coordinator) หมายถึง อธิบายว่าผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานที่ดี คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ นอกจากประสานกับบุคคลในองค์กรแล้ว ยังสามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือ และร่วมแก้ปัญหาในองค์กรด้วย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และฝึกฝนเกี่ยวกับการเขียนการพูดสำหรับใช้ในการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้อย่างดี (As a social man) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะด้านการเข้าสังคม ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะไว้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจได้มาก ไม่โลเลหรือมีถ้อยคำที่กลับไปกลับมา มีความมั่นคง แน่วแน่ รักษาความสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มื่ออารมณ์อยู่กับร่องกับรอยมีจิตใจที่ตรงไปตรงมา ไม่เป็นคนเจ้าเล่ห์ ไม่ประพฤติปฏิบัติสิ่งใด ๆ ที่เกินเลยจากความเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีไมตรีจิตต่อบุคคลทั้งหลาย

House (1977, pp. 194-205) ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. มีลักษณะเด่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม
2. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ยิ่งผู้ตามชื่นชอบผู้นำมากเท่าใดผู้ตามก็จะยึดผู้นำ

เป็นแบบอย่างมากขึ้นเท่านั้น สิ่งที่ผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่าง ได้แก่ ค่านิยมของผู้นำ ความคาดหวัง การตอบสนองทางอารมณ์ และทัศนคติของผู้นำต่องานองค์กร

3. ผู้ตามประทับใจในความสามารถ และความสำเร็จของผู้นำ

4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน

5. แสดงออกถึงความคาดหวังในตัวผู้นำอย่างสูงสุด มีความเชื่อถือผู้นำ ผู้ตามยอมรับ จุดมุ่งหมายของผู้นำและยอมเสียสละ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น และมักพบว่า ผู้ตามแข่งขันกันทำงานเพื่อให้ผู้นำบรรลุจุดมุ่งหมาย

6. มีพฤติกรรมที่สร้างและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะต้องทำให้สำเร็จ

7. มีคุณสมบัติที่ดึงดูดใจผู้ตาม

Hersey and Blanchard (1988, p. 206) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสถานการณ์ แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. แบบสั่งการ (Telling) ผู้นำนี้มุ่งที่จะใช้พฤติกรรมในการสั่งการเกี่ยวกับอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร หรือใคร โดยมีคำชี้แจงเฉพาะ และวิธีการนิเทศการทำงานอย่างใกล้ชิด

2. แบบขายความคิดหรือเสนอแนะ (Selling) ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมผู้นำเสนอความคิดให้ หรือแนะนำ ชี้แนะ โดยอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจ และให้โอกาสในการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ทราบ

3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำแบบนี้ให้โอกาสสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจ

4. แบบมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating) ผู้นำแบบนี้จะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สมาชิก หรือผู้ตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ

Hoy and Miskel (2001, pp. 396-397) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจ

ในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. ลักษณะทางจูงใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ

3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางการบริหาร

Stogdill (2007, p. 63) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำ ควรมึลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สถิติปัญญา ความตื่นตัว ความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม มีวิจารณ์ญาณ
2. ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการ ความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬา
3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ
4. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรม สังคมดี ร่วมมือ ปรับปรุงตนเอง อารมณ์ขัน
5. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคม-เศรษฐกิจ เป็นคนกว้างขวาง
6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคงฐานะมั่นคง มีทักษะ ความต้องการ และความสนใจของผู้ตามงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารในองค์กรที่ใช้ อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่กำหนด และเป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีโมติวีจิตต่อบุคคลทั้งหลาย ในการนำผู้ตามให้ใช้พลังและความสามารถต่าง ๆ ทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยมุ่งสร้างผลงานให้มากที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

นาวา สุขรมย์ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

ไถศิลฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้การบริหารหลักสูตร และการสอนการพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำ

หรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการ

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พิสมัย ชุมภู (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในด้านกระบวนการทำงานหรือการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ ความคิด ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และส่งผลให้การศึกษาระดับผลสำเร็จ

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำส่งเสริมสนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อัมพร ภูทองไชย (2557, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน 8 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาและการใช้หลักสูตร การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนการจูงใจ การสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน การสนับสนุนการประเมินผล การเรียนของนักเรียนและบรรยากาศในโรงเรียน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนา งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้าง บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Carter and Kiotz (1990, p. 39) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องการให้ความสำคัญ กับงานด้านวิชาการ และครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร ในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคคลในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy and Dimmock (1993, p. 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาระงาน ของผู้บริหารเอง หรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อ ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ ติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Blase and Blase (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ได้แสดงบทบาทที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน เช่น การกำหนดปรับแต่ง การสื่อสาร เกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนางาน ด้านการสอน การประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้า ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Murphy (1999, p. 17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการควรจะทำให้ความสำคัญในเรื่อง ของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารทางวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหาร ที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา

4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารงาน ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่ได้ตั้งไว้ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

Moomaw (1984, pp. 22-28) ได้อธิบายเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องยึดหลักการ 5 อย่าง ดังนี้

1. ต้องมีความกระฉ่งชัดในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน ซึ่งจะนำไปสู่ความชัดเจนในการดำเนินการด้านวิชาการ
2. ต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้นำกลุ่มเพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้และการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูผู้นำอย่างนี้จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากร เปิดโอกาสในการฝึกและพัฒนาผู้นำ จัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำ อาจเป็นกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการและจัดหาบริการช่วยเหลือสนับสนุน
3. ต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ สิ่งที่สำคัญทางวิชาการคือต้องมีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ผู้นำทางวิชาการจึงต้องกระตุ้นให้ทุกคนมีจิตใจที่จะคิดประดิษฐ์อะไรใหม่ ๆ ขึ้นมากระตุ้นให้มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่
4. ต้องมีการประเมินผลโดยการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้ปรับปรุงเป้าหมายและนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ
5. การให้รางวัลสิ่งตอบแทนการได้รับการยอมรับในผลงานมิใช่แต่เพียงเงินเท่านั้น จะช่วยแต่ทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นความรับผิดชอบต่องาน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกำหนดองค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาการสอนเสร็จ
7. การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนแบบ
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

Bossert (1988, p. 24) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน

2. ใช้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครู
3. มีความชำนาญในการสอน สังเกตการสอน และนิเทศการสอน โดยครูมีส่วนร่วม
4. ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น
5. ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา
6. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยให้มีระเบียบชั้นตอนน้อยลง

และลดภาระงานของครู

7. รู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันต้องหล่อหลอมรวมลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม เช่น การประเมินโครงการจัดงบประมาณ การจัดตารางการเรียนการสอน และการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

Hopkins (1997, pp. 34-35) กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ความสามารถในการแยกแยะระหว่างโครงสร้างการพัฒนาและโครงสร้างการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม

4. การปฐมนิเทศกลยุทธ์ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อยในระยะเวลาและความสามารถทางการจัดการที่เลือกการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้

5. ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติมีความสามารถขององค์กรเข้าใจบทบาทขององค์กรในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั้น
 6. ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะด้วยคำถามว่าอย่างไรมากกว่าที่จะเป็นคำถามอะไร
 7. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดี
 8. ความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวก
- Glickman (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้
1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ คือ
 - 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
 - 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
 - 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
 - 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
 - 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
 2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ มีดังนี้
 - 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
 - 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
 - 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
 - 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 3. ด้านทักษะเป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ทักษะความเป็นผู้นำ
 - 3.1.1 ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

3.1.3 ทักษะการนิเทศ

3.1.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น

3.2 ด้านเทคนิค

3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2.2 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน

3.2.3 ทักษะการสังเกต

3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

Kaiser (2000, p. 33) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ
3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
5. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน
6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

MacNill (2003 อ้างถึงใน อัมพร ภูทองไชย, 2557, หน้า 46) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการ มีพฤติกรรมหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม
3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
4. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
5. พัฒนาการสอนของครู
6. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
7. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
8. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
9. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน
10. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
11. ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการอธิบายเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจในภาระงาน มีทักษะความสามารถ ในการแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเรียนรู้ มีความเข้าใจขอบข่าย โครงสร้างทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนในทางที่ดี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ หรือชี้แนะให้บุคคลในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
4. งานนิเทศการศึกษา
5. งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

รุ่งนภา นุตราวศ์ (2552, หน้า 57) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

สัมมา รธนธิย์ (2553, หน้า 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการดำเนินงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะ และรายละเอียดเฉพาะ

ต่าง ๆ กัน อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมผู้นำต่าง ๆ แบบหรือรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติ จะมีผลต่อการร่วมดำเนินงานของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถคาดการณ์และปรับรูปแบบการทำงาน (Pattern of works) ของตนให้สอดคล้องกับการทำงานของผู้นำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ได้อย่างรวดเร็ว

คม สุวรรณพิมล (2553, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินที่ชัดเจน และนำเสนอให้ทีมงานอยากที่จะเดินตามไปด้วยกัน
2. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงาน
3. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ หรือวางกลยุทธ์ ทั้งด้านงานและด้านคน พร้อมทั้งควบคุมการเดินทางของทั้งสองส่วนให้ไปด้วยกันสู่ความสำเร็จได้

ปรีฉัตร เล็กคดวง (2554, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการหลักสูตรการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน และต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้

ธนิต มัชฌิมา (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผลการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการสอนของครูเป็นผู้สนับสนุน จัดหาทรัพยากรและส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แก่ครูและนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานทางวิชาการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Murphy (1999, p. 55) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอนในการบริหารงานด้านการศึกษา Murphy ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) จำนวนของเนื้อหา 2) การจัดเนื้อหา 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้ 6) การบ้านหรืองานที่มอบหมาย 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร และ 8) คุณภาพของจุดประสงค์

Seyfarth (1999, pp. 165-271) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) การประเมินผลนักเรียน 3) การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มี

ความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครู 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

Lunenburg (2010, p. 241) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือ การจัดสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำเป้าหมายนี้ให้สำเร็จได้ โดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนการส่งเสริมความร่วมมือและการจัดหาสิ่งต่าง ๆ แก่ครูบุคลากร การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการจัดการหลักสูตร และการประเมินผลและการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ในหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินในหน่วยงานที่ชัดเจน และนำเสนอทีมงาน ประกอบกับสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดตามแนวคิดของ Krug

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีการนิเทศกำกับติดตามการวัดผลประเมินผลให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ได้ยึดกรอบแนวคิดของ Krug (1992, pp. 430-443) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) ในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือมีการพัฒนาจะแสดงผลการปฏิบัติงานให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจแจ่มแจ้ง จัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์ และพันธกิจนั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) ไว้ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของพันธกิจ ไว้ดังนี้

1. คำว่า “พันธกิจ” อาจแบ่งพิจารณาเป็น 2 คำ โดยคำว่า “กิจ” หมายถึง กิจที่หน่วยงานมีส่วนคำว่า “พันธะ” หมายถึง สิ่งที่ต้องทำ ดังนั้นคำว่า “พันธกิจ” จึงหมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะต้องมี หรือต้องทำตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ

2. พันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานบทบาทหน้าที่หรือหน้าที่ทางกฎหมาย การมอบหมายให้แก่หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีหรือต้องทำให้เกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุวิสัยทัศน์ในระยะเวลาที่กำหนด

3. พันธกิจ หมายถึง ลักษณะของงานที่หน่วยงานทำตำแหน่งปัจจุบันของหน่วยงาน ทิศทางไหนที่งานจะมุ่งไปและขอบเขตในการดำเนินงาน

พนัส คิ้วงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย ของสถานศึกษา จำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลก และสังคมรอบรอบจะเปลี่ยนแปลง ไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัวปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับ ยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครองผู้เรียน ภาคธุรกิจ หน่วยงานรัฐให้ชุมชนร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงความวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญสำคัญ

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 34) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนและการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน มีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะเกิดกับนักเรียน โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และผู้บริหารมีการนำข้อมูลด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน ความต้องการ และความสามารถของครูมาประกอบการพิจารณากำหนดเป้าหมาย

ธราภรณ์ กลิ่นทอง (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมในทีมงานในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารของผู้บริหารและครูและคณะกรรมการพัฒนา งานวิชาการของโรงเรียน

พิสมัย ชุมภู (2557, หน้า 31) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เป็น แนวทางงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถานศึกษา และเป็นการกำหนดขอบเขตของงาน ที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการเชื่อมโยงพันธกิจ สู่อุปการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการกำหนดพันธกิจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการเสนอแนวคิดใหม่ในการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน

มีกรอบเวลา มีการวางแผนเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมาย และจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันจะเกิดกับผู้เรียน ชุมชน รู้จักการวางแผนงานอย่างเป็นระบบในองค์กร เป็นคนที่มีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)

ในด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ถือเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและผู้บริหารควรใส่ใจ และสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ฉันท ชาติทอง (2553, หน้า 4) กล่าวว่า หลักสูตร คือ การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงพัฒนาให้เพื่อประโยชน์ต่อนักเรียน ได้มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

รุ่งชัชฎาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 49) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ครูให้นักเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามที่มุ่งหมายไว้อย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษา เป็นแผนการจัดการเรียนการสอน โดยมีปัจจัยนำเข้าได้แก่ครูนักเรียนวัสดุ อุปกรณ์อาคารสถานที่ กระบวนการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษาที่มุ่งฝึกฝนนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 51) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ทุกชนิดที่ครูจัดให้นักเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตามเป้าหมายที่ต้องการ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พิสมัย ชุมภู (2557, หน้า 34) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และชี้แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสภาพสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

Hallinger and Murphy (1985, p. 220) กล่าวถึงการประสานการใช้หลักสูตรว่าเป็น พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจุดประสงค์ ตามหลักสูตรของโรงเรียน จะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนผู้บริหาร โรงเรียน มีหน้าที่ที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูใน โรงเรียน ในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด แต่การที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุมกำกับ ให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรที่ใช้สอนในโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง จุดหมายโครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียน การสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการวัดประเมินผลผู้เรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศที่สทททางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน

3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน (Supervising teaching) ในการนิเทศการสอนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ในการนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มาก ว่าเวลานี้ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไร แล้วผู้นำทางวิชาการ ต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ ในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการนิเทศการเรียนการสอน (Supervising teaching) ไว้ดังนี้ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 143) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มพูนคุณภาพ ของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษานุเคราะห์ทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจการดำเนินการพัฒนา งานในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ

อารมณี ฉนวนจิตร (2552, หน้า 73) กล่าวว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษาการนิเทศการศึกษาเป็นงาน ที่ให้คณะครูได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหาร จึงกระทำเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างหาก และเพิ่มประสิทธิภาพ ของการจัดการเรียนการสอน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 35) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน หมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเขียนเขียนไม่เป็นทางการแบบเสนอด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับจากครูทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

Hallinger and Murphy (1985, p. 220) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินการสอน คือ การแปลงเป้าหมายสู่การปฏิบัติผู้บริหาร จะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดและแบ่งไปสู่ การปฏิบัติในระดับห้องเรียน ซึ่งหมายถึง การประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ ของการเรียนในระดับห้องเรียน การให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุม การสอนในโรงเรียน โดยการเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครู ทั้งทางด้าน การนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอน ที่มีความเฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท ในการนิเทศการสอน การดำเนินการวางแผนการนิเทศ และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็น ระบบ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนา คุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ สนับสนุน ปรับปรุง

และประเมินผลการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผล อันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียนตามเป้าหมายของ โรงเรียน

4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียม ผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้า ของนักเรียน การประเมินเป็นประจำของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบอกความชัดเจน โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผล และใช้ผลนั้นช่วยครูช่วยผู้เรียน และช่วยผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อปรับปรุงองค์การเรียนการสอนในการประเมิน ในแต่ละครั้ง ควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการทดสอบ เพื่อสนองตอบความคาดหวังที่จะให้มีการจัด ตามกระบวนการทั้งหมด

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ไว้ดังนี้

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 48) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผล คะแนนทดสอบของนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมาย ของโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, p. 222) กล่าวถึงการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียนว่า ผู้บริหารจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอนการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมาย ของโรงเรียนในโรงเรียน ที่ครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางผลคะแนนทดสอบ

Davis and Thomas (1998, p. 215) กล่าวว่า การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียนมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. สังเกตจากความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนทั้งจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัส โดยตรง
3. การพัฒนาใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุปและรายงาน ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4. การสำรวจนักเรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการประหยัด

5. ค่าที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู

6. ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน และสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่าการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียนมีความชัดเจนและสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional)

ในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนนั้น พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศ ที่แสดงให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของผู้เรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้นั้น เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับผู้เรียน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional) ไว้ดังนี้

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 59) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
3. การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน
4. การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู
5. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

ธนิต มัชฌิมา (2557, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่สุด ได้แก่ การป้องกันและควบคุมการใช้เวลาสอนในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการสอนของครู โดยการจัดอบรมและให้ความช่วยเหลือครูในการนำความรู้มาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การสร้างสิ่งจูงใจแก่ครูโดยใช้ระบบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการจัดให้มีสิ่งจูงใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้นักเรียนเกิดกำลังใจเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นในการขยัน

พิสมัย ชุมภู (2557, หน้า 47-48) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ครูและนักเรียนร่วมแสดงความคิดเห็นและวางแผน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการจัดหา และอำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสถานศึกษา

Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง บรรทัดฐานการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครูนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนผ่านกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการโดยตรง เช่น การที่ผู้บริหารสื่อสารความคาดหวังที่มีต่อตัวนักเรียน และครูผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นใช้เองภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถสร้างอิทธิพลใ้มน้ำวทัศนคติของทั้งครูและนักเรียน โดยการจัดเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับความจำเป็นทางการเรียนการสอนทุ่มเทความพยายาม ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังที่ชัดเจนที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน โดยผ่านกระบวนการบริหารเวลาในการเรียนการสอนอย่างระมัดระวัง โดยการเริ่มโปรแกรมการพัฒนานักครุอย่างเหมาะสม ซึ่งการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน คือ การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การอยู่พร้อมในโรงเรียน เพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่า

ของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ระดับการศึกษา

เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ภาวะผู้นำเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาระหว่างปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาวะผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี กังสานุกุล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี่ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญธร เลิศนา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับชนิด มัชฌิมา (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญา ตรี มีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาจะมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำระดับการศึกษามาเป็นตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการ ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะประสบการณ์การบริหารงาน ย่อมส่งผลให้การพัฒนาการเรียน การสอน สื่อวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ปานแก้ว (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอันธิยา ภูมิโรสง (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวม แตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาหลายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤษฎี

จันทร์ทรงกรด (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จะมีผลต่อสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปราณี นิมทับ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านฉาง สงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การจัดการ ด้านการเรียน การสอนการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้

โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ เพราะว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

และการสอนมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ที่บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทการบริหาร และระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามประเภทของผู้บริหาร มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาวะผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการประสานงานด้านหลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน และการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภท โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเชียร ทองคลี่ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการกำหนดพันธกิจ เมื่อพิจารณาการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ชโลทร ปิงเมือง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เกริกไกร เต็มมูล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและองค์ประกอบหลักในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า เป็นการกำหนดภารกิจของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านการสร้างเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อันธิยา ภูมิไธสง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวม แตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ พันโตดี (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความมีทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการทางด้านกำหนดพันธกิจ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

วีระวรรณ พรหมทองดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นาคอนงค์ วงศ์ขันแก้ว (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการบริหาร การเรียนการสอน ด้านการบริหารประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ด้านการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ด้านการบริหาร โครงการทางวิชาการ ไม่มีความแตกต่าง

ธัญธร เลิศนา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร พบว่า ทัศนะ ของครูและผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีลักษณะอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงานสมาชิก ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนิเทศและการประเมิน ด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาการสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ การนิเทศทางการศึกษา

ธนิต มัชฌิมา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชะอำ ทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระ ในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีทัศนคติ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับไม่แตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี และหัวหน้ากลุ่ม สาระที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับน้อย

ธราภรณ์ กลิ่นทอง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก ตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัด

ชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนิเทศและด้านการสอนด้านการควบคุมด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสมัย ชุมภู (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ และแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ส่วนด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ส่วนแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น ด้านการกำหนดพันธกิจผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังจากการนิเทศ

สิริกร พลายงาม (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาหลายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

สุชฎทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ

ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลพร กลมเกลี้ยง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการวิจัยด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากงานวิจัยในประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาในทุกด้าน เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และพร้อมในการแข่งขันในระดับโลก

งานวิจัยต่างประเทศ

Evers (1987) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง

Kijai (1987 อ้างถึงใน เกริกไกร เต็มมูล, 2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษา

Davis and Thomas (1989) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและผลที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า การเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดบรรยากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การประเมินความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุน ได้รับผลว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งเสริมต่อการปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

Cavazos (1999) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุน การพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงาน

ทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้แก่ครู

Anderson (2000) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสาร การจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

Mackey (2007 อ้างถึงใน ปราณี ฉิมทับ, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำกับการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากโรงเรียนแฮริสัน มหาวิทยาลัยเนบราสก้า เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองฟิโอริน รัฐอิลลินอย โดยศึกษาจากปัจจัย คือ ผู้บริหาร ครู และผู้พิชัญญา เกี่ยวกับหลักการการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

จากงานวิจัยต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบที่หลากหลายทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการ และการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 646 คน (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2558, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งกำหนดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเมืองพัทธา 1 (เจริญ พิศบุตรราษฎร์บำรุงเพ็ญ)	36	13
โรงเรียนเมืองพัทธา 2 (เจริญราษฎร์อุทิศ)	61	23
โรงเรียนเมืองพัทธา 3 (วัดสว่างฟ้าพุทธาราม)	67	25
โรงเรียนเมืองพัทธา 4 (วัดหนองใหญ่)	50	19
โรงเรียนเมืองพัทธา 5 (บ้านเนินพัทธาเหนือ)	68	26
โรงเรียนเมืองพัทธา 6 (วัดธรรมสามัคคี)	57	21
โรงเรียนเมืองพัทธา 7 (บ้านหนองพังแค)	107	40
โรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธานุกูล)	98	37
โรงเรียนเมืองพัทธา 9 (วัดโพธิสัมพันธ์)	80	30
โรงเรียนเมืองพัทธา 10 (บ้านเกาะล้าน)	22	8
รวม	646	242

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทธา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทธาตามทฤษฎีของ Krug (1992, pp. 430-443) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน มีข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและความมุ่งหมายของการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา
2. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม ตามการสร้างเครื่องมือของแบบสอบถามของพิสมัย ชุมภู (2557) เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน คือ
 - 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แนใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)

ซึ่งเกณฑ์การตัดสิน IOC มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือตามเนื้อหานั้นแสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.3 นางรังสิมา จันทะโชติศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน กรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.82

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, pp. 16-24) แบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เป็นรายด้านและรายข้อ ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t -test)
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe's

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าแจกแจงความถี่แบบที (t -test)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
MS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
SS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	129	53.31
สูงกว่าปริญญาตรี	113	46.69
รวม	242	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	26.03
5-10 ปี	66	27.27
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	113	46.69
รวม	242	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.31 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.69 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.69 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	$n = 242$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.17	0.48	มาก	3
2.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.17	0.49	มาก	4
3.	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.17	0.52	มาก	5
4.	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.21	0.54	มาก	2
5.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.23	0.49	มาก	1
	รวม	4.19	0.43	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจตามลำดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการกำหนดพันธกิจ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ	$n = 242$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ เพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.19	0.61	มาก	4
2.	ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน	4.20	0.60	มาก	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ	n = 242		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดพันธกิจ	4.10	0.66	มาก	7
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้อง กับปัญหาความต้องการของทุก ๆ ฝ่าย	4.14	0.61	มาก	5
5.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดกรอบขอบเขตของงาน วิชาการ	4.13	0.62	มาก	6
6.	ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงาน ตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย	4.24	0.65	มาก	1
7.	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมิน ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา	4.20	0.63	มาก	3
รวม		4.17	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงานตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน และผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนา ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	<i>n</i> = 242		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน สามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้	4.16	0.66	มาก	5
2.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล สามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้	4.16	0.67	มาก	6
3.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู	4.23	0.65	มาก	1
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการนำเทคนิคการสอน ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.67	มาก	2
5.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.17	0.67	มาก	3
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.12	0.68	มาก	8
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวัดผลประเมินผล ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น	4.14	0.66	มาก	7
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะผู้นำผลการพัฒนาของผู้เรียน เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.16	0.64	มาก	4
รวม		4.17	0.49	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู ผู้บริหารให้ความสำคัญของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการนิเทศการสอน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน	$n = 242$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดเครื่องมือการนิเทศปฏิบัติการปฏิบัติการนิเทศ การบันทึกการนิเทศ	4.21	0.69	มาก	1
2.	ผู้บริหารได้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	4.17	0.69	มาก	5
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามช่วยเหลือแนะนำคณะครู ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.65	มาก	6
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการสังเกตการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนาตนเอง	4.20	0.67	มาก	2
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลังการนิเทศการสอน	4.07	0.71	มาก	7
6.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูนำผลการนิเทศมาพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของตนเอง	4.17	0.67	มาก	4
7.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัด การเรียนการสอนดีเด่น	4.18	0.72	มาก	3
รวม		4.17	0.52	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการนิเทศการสอน โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดเครื่องมือการนิเทศ ปฏิบัติการปฏิบัติการนิเทศ การบันทึกการนิเทศ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	$n = 242$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อย ทางด้าน การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.14	0.65	มาก	6
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล ที่หลากหลาย	4.16	0.68	มาก	5
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการทดสอบมาใช้ใน การประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน โดยจัดสอนเสริมและซ่อมเสริม	4.22	0.66	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.25	0.67	มาก	1
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.24	0.66	มาก	3
6.	ผู้บริหารดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.25	0.69	มาก	2
รวม		4.21	0.54	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
เมืองพัทยา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	$n = 242$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและนักเรียนได้แสดง ความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อม	4.18	0.72	มาก	9
2.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายใน โรงเรียนให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	4.20	0.66	มาก	8
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.24	0.64	มาก	5
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.27	0.65	มาก	2
5.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและทรัพยากร ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.26	0.68	มาก	3
6.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.68	มาก	3
7.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์	4.20	0.63	มาก	7
8.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ ที่จะทำให้ ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์	4.23	0.65	มาก	6
9.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับนักเรียน	4.28	0.61	มาก	1
รวม		4.23	0.49	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน

การสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 9-15

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา							
	ปริญญาตรี (n = 129)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 113)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.16	0.47	มาก	3	4.19	0.49	มาก	4
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.14	0.48	มาก	4	4.19	0.51	มาก	5
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.14	0.50	มาก	5	4.20	0.53	มาก	3
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.17	0.56	มาก	2	4.25	0.53	มาก	1
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.24	0.46	มาก	1	4.23	0.52	มาก	2
รวม	4.17	0.41	มาก	-	4.21	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ ส่วนสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	<i>(n = 129)</i>		<i>(n = 113)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.16	0.47	4.19	0.49	-.45	.65
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.14	0.48	4.19	0.51	-.72	.47
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.14	0.50	4.20	0.53	-.90	.37
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.17	0.56	4.25	0.53	-1.15	.25
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.24	0.46	4.23	0.52	.05	.96
รวม	4.17	0.41	4.21	0.46	-.69	.49

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 63)				5-10 ปี (n = 66)				มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n = 113)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.04	0.45	มาก	4	4.24	0.52	มาก	2	4.21	0.45	มาก	4
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.03	0.52	มาก	5	4.17	0.47	มาก	5	4.24	0.48	มาก	2
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.06	0.48	มาก	3	4.22	0.52	มาก	4	4.19	0.53	มาก	5
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.15	0.53	มาก	1	4.24	0.59	มาก	3	4.23	0.53	มาก	3
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.11	0.48	มาก	2	4.28	0.46	มาก	1	4.28	0.50	มาก	1
รวม	4.08	0.43	มาก	-	4.23	0.43	มาก	-	4.23	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2	0.77	3.46*	.03
	ภายในกลุ่ม	239	53	0.22		
	รวม	241	54			
2. ด้านการบริหารหลักสูตร และการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2	0.91	3.82*	.02
	ภายในกลุ่ม	239	57	0.24		
	รวม	241	59			
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1	0.49	1.84	.16
	ภายในกลุ่ม	239	64	0.27		
	รวม	241	65			
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0	0.15	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	239	71	0.30		
	รวม	241	71			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1	0.67	2.85	.06
	ภายในกลุ่ม	239	56	0.24		
	รวม	241	58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1	0.57	3.06*	.05
	ภายในกลุ่ม	239	44	0.18		
	รวม	241	45			

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.08	-	-0.15*	-0.16*
5-10 ปี	4.23		-	0.00
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.23			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คู่ที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการกำหนดพันธกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.04	-	-0.20*	-0.17*
5-10 ปี	4.24		-	0.03
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.21			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการกำหนดพันธกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คู่ที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	-0.14	-0.21*
5-10 ปี	4.17		-	-0.07
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.24			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่ ๆ อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยสอบถามความคิดเห็นจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน โดยศึกษาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา มีข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

สรุปผล

การศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากร

ทุกฝ่ายดำเนินงานตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่าง คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน และผู้บริหาร ประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนา ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจง และให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู ผู้บริหารให้ความสำคัญ ของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเครื่องมือการนิเทศ ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ การบันทึก การนิเทศ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตการจัดการเรียน การสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น ตามลำดับ

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหาร ดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบ ทุกภาคเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำผล มาปรับปรุงการเรียนการสอน ตามลำดับ

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน การสอน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ในหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินในหน่วยงานที่ชัดเจน และนำเสนอทีมงาน ประกอบกับสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี นิคมทับ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงานตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน และผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผน และการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ปรัชญาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครู ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไกศยภัฏ เปลรินทร์ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ เพราะว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจง และให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู ผู้บริหารให้ความสำคัญของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประสานการใช้หลักสูตรให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอน ประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็รใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็รใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กคาง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการประสานงาน ด้านหลักสูตร โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดเครื่องมือการนิเทศ ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ การบันทึกการนิเทศ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองและผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน การดำเนินการวางแผนการนิเทศ และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชโลทร ปิงเมือง (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ พัน โตติ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวม และรายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย ชุมภู (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ และแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดบรรยากาศ ของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงาน ของนักเรียนและครูออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมูล (2556) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างเสริมบรรยากาศ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกร พลายงาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษา ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารมีความสามารถพุดจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสาน สัมพันธ์กัน มีความสามารถในการใช้ภาษาคอยโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อ ด้วยคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะต้องมีความจริงใจในการพุดสามารถชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงาน และชุมชนเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความสบายใจ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต มัชฌิมา (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มองผู้บริหารที่แตกต่างกันกล่าว คือ การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ปานแก้ว (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิตต์ เนียมเกตู (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 11-12 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร กลมเกลี้ยง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุดไปหามากที่สุด ดังนี้

1. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารควรกำกับติดตามช่วยเหลือแนะนำคณะครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการนิเทศการสอน

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบกับส่งเสริมให้คณะครูมีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

3. ด้านการกำหนดพันธกิจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดพันธกิจในการบริหารงาน

4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูมีการวิเคราะห์มาตรฐานแบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยทางด้านการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครู และผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

บรรณานุกรม

- กมลพร กลมเกลี้ยง. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองทอง จิตรเชชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายใน.* กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* รายงานการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). *สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: ชักเชส มีเดีย.
- ไกลสิทธิ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คม สุวรรณพิมล. (2553). *คอดัมน์ Executive coach.* กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.
- ฉันท ชาติทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2).* นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. รายงานการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชโลทร ปิงเมือง. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2554). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2553). *รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธนิต มัชฌิมา. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธราภรณ์ กลิ่นทอง. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญธร เลิศนา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- นาคอนงค์ วงศ์ขันแก้ว. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์สัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพในรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี ฉิมทับ. (2551). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านนั้งस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีฉัตร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรทิพย์ เทือกประเสริฐ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พัชรินทร์ พันโตดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสมัย ชุมภู. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มาลี เป๊ะเส็ง. (2559, 10 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งนภา นุตราวังศ์. (2552). หลักสูตรอิงมาตรฐานการพัฒนาสู่คุณภาพ. วารสารวิชาการ, 4(7), 60.
- ลภัสสรดา สุขจิน. (2559, 13 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร ทองคลี. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. ม.ป.ท.

- วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วีระชาติ วิชาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2553). *เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวรรณ พรหมทองดี. (2556). *พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวชิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็ม.การพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- สัมมา รณิษฐ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: แอล ที เพลส.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จี พีไอเชเบอร์พริ้นท์.
- สำนักการศึกษาเมืองพัทยา. (2558). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีการศึกษา 2559*. ชลบุรี: สำนักการศึกษาเมืองพัทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ ทางการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). รายงานประจำปี 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลกปี 2557. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริกร พลายงาม. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ม.ป.ท.
- สุภฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะการณ์เป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์. (2551). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดเทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ ฉัตรกระโทก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร ภูทองไชย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารมณีน นวนจิตร. (2552). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติ ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teacher, middle school principal, and educational leadership professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Bennis, G. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority. *Administrative Science Quarterly*, 4(3), 314-328.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1982). *The new managerial grid*. Houston: Gulf.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspective. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349-378.
- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Carter, C. J., & Kiotz, J. (1990). What principal's must know before assuming the role of instructional Leader. *NASSP Bulletin*, 74(8), 36-41.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful hispania majority high school*. Ph.D. Dissertation. Factory of Graduate school. The University of Texas at Austin.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (1995). *Leadership theory and practice*. Forth Worth, Tx: Dryden Press.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teachers value*. Boston: Allyn and Bacon.

- Durbin, A. J. (1998). *Leadership research finding, practice, and skills*. n.p.
- Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 26(3), 248-A.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction*. New York: Allyn and Bacon.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: McMillan.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principal. *Elementary School Journal*, 86(2), 217-248.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior*. New Delhi: Prentice-Hall.
- Hopkins, C. (1997). *The competent manager*. New York: John Wiley.
- House, R. J. (1977). Theory of charismatic leadership. In *leadership: The cutting edge*. Carbondale: Southern Illinois University.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hall.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. USA: Louisiana State University.
- Kijai, J. (1985). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 20(5), 20-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Lunenburg, P. N. (2010). *The influence of the instructional leadership of principal on change in teacher' instructional practices*. Retrieved from http://lineburg_PN_D_2010.pdf
- MacNeill, N. (2003). *Beyond instructional leadership: Towards pedagogic leadership*. n.p.

- Mickey, B. H. (2007). *Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a middle school*. Ed. D. Dissertation, Temple University.
Dissertation, Temple University.
- Moomaw, W. E. (1984). Participatory leadership strategy. In D.G. Brown (Ed.). *Leadership role of chief academic officers* (pp. 22-28). San Francisco: Jossey-Bass.
- Murphy, J. (1999). *Educational administration: A decade of reform*. Thousand Oaks, California: Sage.
- O'Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis: A Pearson Education.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenges*. NJ: Prentice-Hall.
- Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. *Journal of Education Administration*, 31(21), 43-61.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.1239

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

19 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990111 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ชำนาญ
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.1240

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

22 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990111 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ชำนาญ
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.1241

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

25 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990111 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ชำนาญ
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถาม
กับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of item objective congruence: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1.	ด้านการกำหนดพันธกิจ ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจเพื่อพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดพันธกิจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของทุก ๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดกรอบขอบเขตของงานวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงานตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
9.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล สามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะผู้นำผลการพัฒนาของผู้เรียนเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเครื่องมือการนิเทศ ปฏิบัติการปฏิบัติการนิเทศ การบันทึกการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารได้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารกำกับติดตามช่วยเหลือแนะนำคณะครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการนิเทศการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
21.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวิเคราะห์มาตรฐานแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนโดยจัดสอนเสริมและซ่อมเสริม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
 เมืองพัทยา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.53	20.	.39
2.	.41	21.	.82
3.	.59	22.	.39
4.	.60	23.	.82
5.	.62	24.	.39
6.	.67	25.	.82
7.	.67	26.	.39
8.	.67	27.	.39
9.	.75	28.	.82
10.	.82	29.	.53
11.	.82	30.	.41
12.	.39	31.	.59
13.	.33	32.	.60
14.	.54	33.	.62
15.	.57	34.	.67
16.	.82	35.	.67
17.	.82	36.	.67
18.	.20	37.	.75
19.	.82		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา คำตอบของท่าน ทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ที่กรุณาได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา
 - (...) ปริญญาตรี
 - (...) สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - (...) ต่ำกว่า 5 ปี
 - (...) 5-10 ปี
 - (...) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

- ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา
- คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้
- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านการกำหนดพันธกิจ ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจเพื่อพัฒนางานวิชาการ					
2.	ผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียน และชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด พันธกิจ					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้อง กับปัญหาความต้องการของทุก ๆ ฝ่าย					
5.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดกรอบขอบเขตของงาน วิชาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ผู้บริหารกำกับติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงานตามแผนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย					
7.	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนา					
8.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้					
9.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้					
10.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู					
11.	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
12.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน					
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น					
15.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะผู้นำผลการพัฒนาของผู้เรียนเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน					
16.	ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเครื่องมือการนิเทศปฏิบัติการปฏิบัติการนิเทศการบันทึกการนิเทศ					
17.	ผู้บริหารได้มีการบันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ผู้บริหารกำกับติดตามช่วยเหลือแนะนำคณะครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการนิเทศการสอน					
21.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของตนเอง					
22.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น					
23.	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการวิเคราะห์มาตรฐานแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อย ทางด้านการเรียนของผู้เรียน					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย					
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนโดยจัดสอนเสริมและซ่อมเสริม					
26.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูตรวจสอบคุณภาพด้านการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
27.	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
28.	ผู้บริหารดำเนินการให้คณะครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและนักเรียนได้แสดง ความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อม					
30.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายใน โรงเรียนให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้					
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
32.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
33.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและทรัพยากร ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
34.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
35.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์					
36.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่จะทำให้ ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์					
37.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับนักเรียน					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 87/7 ถนนสุขุมวิท ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ข้าราชการครู โรงเรียนเมืองพญา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (เคมี) สถาบันราชภัฏสุรินทร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา