

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

INFLUENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S ACADEMIC
LEADERSHIP ON THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER
PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศิญาภรณ์ พงษ์ตมิกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ศัญญาภรณ์ พฤษฒิกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.


.....
(..นางสาวศัญญาภรณ์ พฤตภูมิกุล..)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

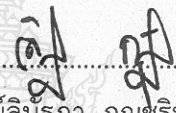
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

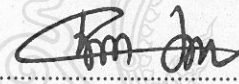



หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Influence of School Administrator's Academic Leadership on the
Effectiveness of School under Pathum Thani Primary Educational
Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล นางสาวศิญาภรณ์ พุทธิพิบูล
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

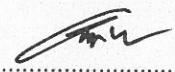
 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลินฐฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนโรสง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่...28... เดือน..พฤษภาคม.. พ.ศ.2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศิญาภรณ์ พงษ์ฉิมกุล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 315 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพครู และด้านการนิเทศ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพ สถานศึกษา

Thesis Title	Influence of School Administrator's Academic Leadership on the Effectiveness of School under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Miss Siyaporn Pruttkul
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the academic leadership level of educational administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, 2) explore the effectiveness level of schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, and 3) examine the effect of administrators' academic leadership on the effectiveness of the schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples consisted of 315 teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 derived from cluster sampling. The instrument was a questionnaire. To analyze data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the academic leadership of educational administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 showed a high level in overview and particular view, and 2) the effectiveness of schools indicated a high level in overview and particular view. As for the impact of academic leadership of educational administrators on the effectiveness of schools, the important predictor variables were academic climate promotion, school mission determination, teacher quality development, and education supervision, respectively, with the statistical significance level of .05.

Keywords: academic leadership, effectiveness, schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่กรุณามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติธริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม นายสมคะเน ดาษดา ดร.อธิคุณ สีนธนาปัญญา และ ดร.วิษณุ เปரியอนิม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล และนักวิชาการทางการศึกษาและนักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา ครอบครัว และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ศัญญาภรณ์ พฤตพิบูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานในการวิจัย.....	14
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	20
2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	22
2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	34
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 การอภิปรายผล.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	106
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	107
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	112
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	128
ประวัติผู้เขียน.....	138

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการ...	27
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ นักวิชาการ.....	39
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ.....	47
ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	48
ตารางที่ 2.5 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งตามรายอำเภอ.....	48
ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งตามรายโรงเรียน.....	48
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ.....	64
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ ในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน...	72
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนา คุณภาพครู.....	73
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการนิเทศ.....	74
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ.....	75
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหาร หลักสูตร.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา.....	77
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	78
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	79
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู.....	80
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก.....	82
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	84

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 19
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายด้าน เป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิต เทคโนโลยีมีความทันสมัยทำให้ทุกที่เชื่อมถึงกันได้ด้วยข้อมูลเกิดการแข่งขันขึ้นในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โดยสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศก็คือ ประชากรที่มีคุณภาพทั้งความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ ทำให้ประเทศต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว เป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยในการพัฒนาคุณภาพของประชากรนั้นสิ่งที่สำคัญคือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาจะช่วยบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษามีความหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.2) โดยการจัดการศึกษาจะต้องจัดการศึกษาเพื่อให้พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, คำนำ) จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยในการปฏิรูปด้านการศึกษาเน้นเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาที่ได้กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษานับการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง), 2564) ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพตามยุคสมัยในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ อำนาจการ วางแผน และควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งองค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแลและควบคุมบุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (บุษยมาส ผาดี, 2563, น.13) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้ที่ภาวะผู้นำทางวิชาการสูง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จด้านการบริหาร สอดคล้องกับ Davis & Thomas (1989, p.7) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและปฏิบัติการสอนของครู สอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2549, น.75) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลในด้านมาตรฐานคุณภาพการเรียนของเด็กไทย คือ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Teddlie & Reynolds, 2000, p.73) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการระดับสูง ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.15) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเพราะด้านวิชาการถือเป็นงานหลักในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจะช่วยให้สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และสร้างอิทธิพลหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือยอมรับและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษา และจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา (นิชานันท์ ราวัน, 2560, น.24) โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (รัตนา เหลืองงาม, 2562, น.37)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นดัชนีการวัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ทรัพยากรที่เพียงพอและ

มีคุณภาพ ความมีชีวิตชีวาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี และภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษา (Hoy & Ferguson, 1985, pp.117-134) การบริหารงานทุกอย่าง องค์การจะเกิด ประสิทธิภาพได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ 4 งาน ทั้งด้านโรงเรียน ด้านการบริหาร ด้านครู และอื่นๆ ภายในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ (Hoy & Miskel, 1991, p.286) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเกิดจากความสามารถ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ความสามารถภาวะผู้นำ ประสบการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาได้เป็น อย่างดี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, น.38)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 มีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการ ดำเนินงาน 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในตัวชี้วัดความสำเร็จข้อที่ 10 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้เรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนสอบ O-NET ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในแต่ละกลุ่มสาระ มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในทุกวิชาไม่ถึงร้อยละ 50 และในแต่ละกลุ่ม สาระมีคะแนนลดลงจากปีที่ผ่านมาทุกกลุ่มสาระ โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง -5.15 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น ตัวแปรสำคัญและมีผลสำคัญต่อการทำให้สถานศึกษาบรรลุประสิทธิภาพตามที่วางไว้ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ทางด้านภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการและงานด้านอื่นๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ ทางวิชาการมาบริหารงานเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมให้นักเรียนมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมือง และการทำงานในศตวรรษที่ 21 นำพาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ตระหนัก เห็นความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อใช้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หรือไม่

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 1,650 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 315 คน

1.5.2 ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรต้นที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ทางด้านการศึกษานักวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตรงกัน ประกอบไปด้วย นิขานันท์ ราวัน (2560); จิตินันท์ ปรุ้งชัยภูมิ (2561); พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564); กิตติพร พรงาม (2560); Hallinger & Murphy (1985); Van Deventer & Kruger (2003); Weber (2002); Kroeze (1989) และ Krug (1992) โดยใช้เกณฑ์สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) ด้านการนิเทศ
- 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

ตัวแปรตามที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ทางด้านการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย กิตติพร พรงาม (2560); ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562); พรเทพ เหมรานนท์ (2564); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560); Hoy and Miskel (2001); Smith and Tomlinson (1989); Mott (1972); Hoy and Ferguson (1985); Edmonds (1979) และ Brown (2000) โดยใช้เกณฑ์สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานในสถานศึกษา ด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนากิจกรรมการจัดเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ มีการกำกับติดตามนิเทศครู การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมายในการดำเนินงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยมีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูในงานวิชาการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู และบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ สามารถสื่อสารกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจน โดยทั่วกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการบริหารหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีความเข้าใจในการออกแบบและการสร้างหลักสูตร โดยมีการกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และท้องถิ่น มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยมีพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชั้นในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3) ด้านการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคลซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียนและสะท้อนผลหลังการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน มีการจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีส่วนร่วมกับครูและนักเรียนร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน กำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตร เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การบริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง มีการช่วยให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

1.6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีองค์ประกอบของการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านกระบวนการ PLC จนสามารถผลิตนักเรียนที่มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้น เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองที่ผ่านมา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ตลอดจนบริหารจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีการสร้างผลงาน นวัตกรรม เป็นที่ยอมรับ หรือได้รางวัลจากการแข่งขัน และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผลมาจากสวัสดิการที่ได้รับ กระบวนการการเงินเดือนของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกรับประกันในวิชาชีพ และมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ โดยใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ยุติธรรม สามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีการนิเทศติดตาม กำกับดูแลให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่เกิดผลกระทบจากปัญหา ตลอดจนควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยการส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน รู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม ตลอดจนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษา จนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้วิธีการชักจูงหรือชี้แนะให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ คอยกระตุ้นผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ ผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้ครูและบุคลากรได้เห็นถึงการปฏิบัติงานจนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและปฏิบัติตาม มีการติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมอันดีเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

1.6.3 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

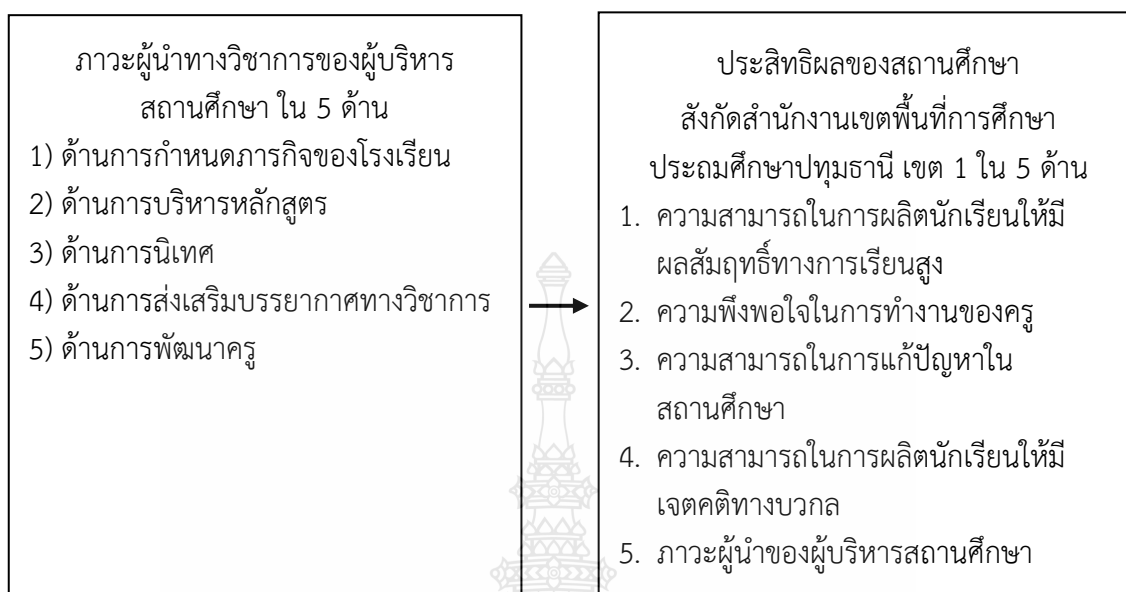
1.6.5 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังแผนภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการศึกษา
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยผู้นำเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลที่สามารถทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

วัฒนา ปะกิกา (2560, น.13) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงหรือนำมาสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยมีการทำงานเป็นทีมของคนในองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2560, น.10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการจูงใจหรือชักชวนให้คณะครูปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปฏิบัติด้วยความยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และสร้างวัฒนธรรมอันดีให้แก่สถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น.1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

Yukl (2006, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

Hersey and Blanchard (1993, p.94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยผ่านกระบวนการสร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นเหตุการณ์การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

เพ็ญภา ศรีแปง (2563, น.17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวิ (2555, น.77) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือ เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ และช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มั่นคงยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานในองค์การเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบ

ถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำจะยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรอบคอบและการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น

บุษยมาศ ผาดี (2563, น.13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจ การสั่งการดูแล การควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นราธิป โขชยสุนทร (2562, น.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใฝ่งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

รัตนา เหลืองงาม (2562, น.13) ได้กล่าวสรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือ ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และยังสามารถช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ซึ่งคนเป็นปัจจัยในการพัฒนางานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้

Razik & Swanson (2001, p.317) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิด อุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในองค์กร และสามารถช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ถุทธิรงค์ เศษวงค์ (2556, น.32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การนิเทศทางการศึกษา การวัดประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

ธีระ รุญเจริญ (2553, น.69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, น.89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งคือ ชนิดที่แคบ หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองคือ ชนิดที่กว้าง หมายถึง ใส่ใจกับสภาพอื่นๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559, น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นความสำคัญในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยเป็นผู้มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ได้เกิดขึ้นเพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้น ครูผู้สอนก็เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, น.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

McEwan (2003, p.6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร

Glickman (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

Wildy & Dimmock (1993, p.13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม นิเทศครู เป็นคณะอำนวยการหรือประสานงาน และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Davis & Magaret (1989, p.21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจ และมีประสิทธิภาพสำหรับการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานในสถานศึกษาด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีการกำกับติดตามนิเทศครู การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, น.31) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นสามารถสร้างผู้นำทางวิชาการ และสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการได้

นิชานันท์ ราชวัน (2560, น.24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างอิทธิพลหรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือ ยอมรับและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เพ็ญนิภา พลัฒิม (2559, น.14) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวใจหรือชี้นำบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่แนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

กิตติพร พรงาม (2560, น.42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา การบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

Purkey and Smith (1983, p.114) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

Findley (1992, p.112) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน

Fullan (1991, p.12) กล่าวว่า โรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนที่ครูรู้สึกว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่อ่อนแอกว่า

Chell (2001, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียน และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือยอมรับและศรัทธา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการโดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไขการจัดการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางด้านวิชาการที่สถานศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการโดยต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

นิชานันท์ ราวิน (2560, น.16) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน
- 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, น.46) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การนิเทศและประเมินผลการศึกษา
- 4) การพัฒนาวิชาชีพครู
- 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, น.12) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจการเรียนรู้
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตร
- 3) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 4) การพัฒนาคุณภาพครู

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, น.16) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
จากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ
- 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจาก
นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายในการสอนร่วมกับครู
- 2) ด้านการอยู่ร่วมกับคณะทำงาน
- 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน
- 4) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
- 5) ด้านการตั้งความหวังสูงเกี่ยวกับคณะทำงาน
- 6) ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำของครู
- 7) ด้านการมีเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

Hallinger and Murphy (1985, p.217) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน
- 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

Van Deventer and Kruger (2003, p.247) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการสอน
- 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Weber (2002, p.51) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
- 3) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
- 4) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

Kroeze (1989) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ
- 2) ด้านการจัดการองค์การและการประสานงาน
- 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ
- 4) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

Krug (1992) (อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์, 2557, น.30) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดพันธกิจ
- 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการสอน
- 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการและนักวิจัยจากแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นิชนันท์ รามัน (2560)	สุติณัฐ ประงษ์ภูมิ (2561)	พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560)	ชลธิชา ศิลาพงษ์ (2564)	กิตติพร พรงาม (2560)	Hallinger&Murphy (1985)	Van Deventer&Krug (2003)	Weber (2002)	Kroeze (1989)	Krug (1992)	ความถี่
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8
2. ด้านการนิเทศ		✓						✓		✓	3
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน		✓	✓	✓			✓	✓		✓	6
4. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน							✓			✓	2
5. ด้านการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ									✓		1
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
7. ด้านการจัดการองค์การ									✓		1
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน			✓	✓							2
9. ด้านการพัฒนาคุณภาพครู		✓	✓	✓							3
10. ด้านการกำหนดเป้าหมายในการสอนร่วมกับครู					✓						1
11. ด้านการอยู่ร่วมกับคณะทำงาน					✓						1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	นิขานันท์ ราวน์ (2560)	ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561)	พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560)	ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	กิตติพร พรงาม (2560)	Hallinger&Murphy (1985)	Van Deventer&Kruger (2003)	Weber (2002)	Kroeze (1989)	Krug (1992)	ความถี่
12. ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำของครู					✓						1
13. ด้านเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง					✓						1
14. ด้านการตั้งความหวังสูงเกี่ยวกับคณะทำงาน					✓						1
15. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ									✓		1
16. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์									✓		1
17. ด้านการจัด/การดำเนินการเรียนการสอน	✓					✓					2
18. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู								✓			1
19. การประเมินผลโปรแกรมการสอน								✓			1
20. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา				✓							1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและนักวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการด้านการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้ นิขานันท์ ราวน์ (2560); ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561); พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564); กิตติพร พรงาม (2560); Hallinger & Murphy (1985); Van Deventer & Kruger (2003); Weber (2002); Kroeze (1989) และ Krug (1992) โดยใช้เกณฑ์สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) ด้านการนิเทศ
- 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตารางแสดงความถี่จะเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของ

ภาวะผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านจากเอกสารแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ดังนี้

นิชานันท์ ราวัน (2560, น.16) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจด้านการเรียนการสอน สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถานศึกษา และกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการเชื่อมโยงภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การจัดระบบสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อให้นักเรียนทราบถึงคุณค่าของการเรียนรู้ พัฒนาการสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย การเตรียมการและเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จบริษัท

Hallinger and Murphy (1985) (อ้างถึงใน จริยาภรณ์ พรหมมิ, 2559, น.11) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดภารกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน ทีมงานมีส่วนในการกำหนดแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

พิทรัตน์ บรรจงงาม (2557, น.24) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยที่เป้าหมายมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

Krug (1992) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมายวัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกับ คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูในงานวิชาการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน

ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ สามารถสื่อสารกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจนโดยทั่วกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการบริหารหลักสูตร

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตร ดังนี้

เจต เจริญสุข (2554, น.21) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การออกแบบ การสร้าง และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร กำกับดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน และบริหารเวลา พินิจพิเคราะห์เวลาในการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, น.192) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.1) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ มากมาย

Krug (1992) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอน ความรู้ที่กว้างขวางถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพราะผู้บริหารควรจะสามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการสอน และควรใส่ใจ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Glickman (2007) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารหลักสูตรเป็นความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร และความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และการพัฒนาในระดับจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับระดับของการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีความเข้าใจในการออกแบบและการสร้างหลักสูตร โดยมีการกำกับดูแลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยมีพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชั้นในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการนิเทศ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการนิเทศ ดังนี้

เพ็ญญา พลับฉิม (2559, น.6) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือ ติดตามประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

น้ำฝน รักษากลาง (2553, น.29) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำ ในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักอันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง การตั้งความหวังสูงเกี่ยวกับคณะทำงาน โดยที่ผู้บริหารเยี่ยมห้องเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนสังเกตการณ์สอน และหารือหลังเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน ผู้บริหารจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูแต่ละคน ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ความมั่นคงในสถานภาพ ความเป็นครูมืออาชีพและผู้บริหาร มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

Jazzar & Algozzine (2007) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีส่วนในการนิเทศการสอน โดยมีการออกแบบและการประเมินผลการสอนอย่างสมเหตุสมผล

Krug (1992) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ให้ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่อง การนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียน และสะท้อนผลหลังการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน มีการจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

นิชานันท์ ราวัน (2560, น.16) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูล และอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

น้ำฝน รักษากลาง (2553, น.29) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน มีการกำหนดการและดำเนินการประเมินร่วมกับผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการและกฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน มีการกำกับติดตามประสิทธิภาพของการใช้เวลาเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน จัดอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัย มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนโดยจัดเก็บเป็นระเบียบ สวยงาม สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้อบอุ่นเป็นมิตรและเต็มไปด้วยความเมตตา มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ มีการดำเนินงานอย่างมีระบบ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร

Hallinger and Murphy (1985, p.217) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติในด้านต่างๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Krug (1992) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง เมื่อบรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกๆระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนเองอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการร่วมกันกับครูและนักเรียนร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจน

เกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน กำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนและบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียน ให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้อำนวยต่อการเรียน การสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียน อบอุ่นเป็นมิตร เพื่อช่วยส่งเสริม ให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, น.12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรนิเทศการสอน ประเมินครู จัดให้มีระบบนิเทศและประเมินการเรียน การสอนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, น.16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ครูและบุคลากรด้านวิชาการในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษางานเอกสารที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรม ปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และประเมินผลงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรด้านวิชาการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน โดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการ ศึกษา เพราะการศึกษาจะพัฒนาได้ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญของครูผู้ปฏิบัติการสอน ตลอดจน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แนวทางและหลักการในการพัฒนา ประกอบด้วย การให้การศึกษา การเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงจากภาวะขั้นหนึ่งไปสู่ภาวะอีกขั้นหนึ่ง เช่น จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม

ธงชัย คำปวง (2561, น.26) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้ดีขึ้น และเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ วิธีการทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี จนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Fullan (1991) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติของตนเอง รวมทั้ง ช่วยให้ครูแสวงหาความเข้าใจใหม่ และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมการจัด โครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการ ให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง มีการช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

กรชนก แยมอุทัย (2557, น.18) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลไม่ได้หมายถึง ผลสำเร็จด้านในด้านหนึ่ง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงใดเพียงหนึ่ง แต่หมายถึง ผลสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ อาทิเช่น ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง

สมณทิรา นิชะมะ (2554, น.83) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รัตนา เหลืองงาม (2562, น.37) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทาง มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.29) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้

ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560, น.18) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Hoy & Miskel (2001, p.309) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียน

Morphet (1982) (อ้างถึงใน อัมภา ปิยามณ, 2549, น.38) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ

Sergiovanni (1998) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ผลการ วิเคราะห์ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศใน โรงเรียนเชิงบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Nahavendi and Malekzadeh (1999, p.532) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาว่า บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผน

Seashore & Yuchtman (1991) (อ้างถึงใน ภารติ อนันต์นาวิ, 2552, น.203) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ความสามารถขององค์กรในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

รัตน เหลืองงาม (2562, น.38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะว่าการที่องค์กรจะประสบ ผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จ และไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็มิผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

กรชนก แยมอุทัย (2557, น.19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากการ ดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็ยากที่องค์กรนั้นจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพเป็นการทำให้ บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและประสิทธิภาพ เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและ ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายภายใน เงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่

เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมกับงานตรงกับความคิดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่า อะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพที่มีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจัดการที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, น.15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, น.27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งงามของการพัฒนาประสิทธิผล จึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสม และดีงามอย่างที่สุด

ภารดี อนันต์นวี (2553, น.204) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษาย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ช่วยประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษาแสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผล

Hoy and Miskel (2001, p.305) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาในการที่จะตัดสินใจว่า สถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่

Penning and Goodman (2003) (อ้างถึงใน พรสุดา พรหมกุล, 2554, น.60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึง เป้าหมายขององค์กร การวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้กล่าวแล้วว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กร คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงานเพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึงปัจจัย

เพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรคน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา

2.3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัว
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.40) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, น.7) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ 5 ด้าน ดังนี้

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

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวถึง ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน
- 2) การบรรลุประสงค์ของโรงเรียน
- 3) ความพึงพอใจของครู

Hoy and Miskel (2001, p.291) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) ความพึงพอใจในการทำงาน

- 3) การลดอัตราการศึกษา
- 4) การลดอัตราการศึกษาออกกลางคันของนักเรียน
- 5) คุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม

ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

Smith and Tomlinson (1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 1) ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
- 3) บรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- 4) การสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน

Mott (1972) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Hoy & Ferguson (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้

5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
- 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน

Edmonds (1979) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
- 3) ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
- 4) บรรยากาศที่ปลอดภัยอบอุ่น
- 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 6) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Brown (2000, p.15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน

ดังนี้

- 1) การรับรู้
- 2) งบประมาณ
- 3) ภาวะผู้นำ

จากแนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยจากแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	กิตติพร พรงาม (2560)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)	พรเทพ เหมรานนท์ (2564)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	Hoy and Miskel (2001)	Smit and Tomlinson (1989)	Mott (1972)	Hoy and Ferguson (1985)	Edmonds (1979)	Brown (2000)	ความถี่
1. การพัฒนาสถานศึกษา			√			√					2
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	√	√	√		√		√		√		6
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู		√	√	√	√			√			5
4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา								√			1
5. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา	√	√	√				√				4
6. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	√		√				√				3
7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						√			√	√	3
8. อัตราการขาดงาน					√						1
9. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน					√						1
10. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						√			√	√	3
11. ความใฝ่รู้ของนักเรียน							√				1
12. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	√						√				2
13. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู								√			1
14. การรับรู้										√	1
15. งบประมาณ										√	1
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู						√					1
17. มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน						√					1
18. การสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน						√					1
19. บรรยากาศที่ปลอดภัยอบอุ่น								√			1
20. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน								√			1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	กิตติพร พรงาม (2560)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)	พรเทพ เหมรานนท์ (2564)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	Hoy and Miskel (2001)	Smit and Tomlinson (1989)	Mott (1972)	Hoy and Ferguson (1985)	Edmonds (1979)	Brown (2000)	ความถี่
21. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ									✓		1
22. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย									✓		1
23. ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน				✓							1
24. การบรรลุประสงค์ของโรงเรียน				✓							1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ กิตติพร พรงาม (2560); ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562); พรเทพ เหมรานนท์ (2564); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560); Hoy and Miskel (2001); Smith and Tomlinson (1989); Mott (1972); Hoy and Ferguson (1985); Edmonds (1979) และ Brown (2000) โดยใช้เกณฑ์สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางแสดงความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 27 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาในแต่ละด้าน จากเอกสารแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัด

การเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

รัตนา เหลืองงาม (2562, น.50) ได้กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ต่างๆ ไปด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.40) ได้กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และมีอาชีพการทำงานที่ดี

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, น.7) ได้กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรที่จะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ธวัชชัย ยวงคำ (2552, น.78) ได้กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษา ในด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้ผู้เรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูง

Hoy and Miskel (2001, p.291) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศิลธรรมของนักเรียน คะแนนสอบ ระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัล การพัฒนาการเรียนของนักเรียน

Mott (1972, p.373) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จาก

เกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านกระบวนการ PLC จนสามารถผลิตนักเรียนที่มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้น เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองที่ผ่านมา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด ตลอดจนบริหารจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีการสร้างผลงานนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัลจากการแข่งขัน และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

รัตนา เหลืองงาม (2562, น.50) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.40) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความสามารถในการสร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, น.7) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิตทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงาน เบื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, น.16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคล และมีผลต่อการปฏิบัติงานต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง ตั๋วงาน เนื้องาน แรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

Hoy & Ferguson (1985) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผลมาจากสวัสดิการที่ได้รับ กระบวนการการเลื่อนเงินเดือนของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกรับประกันในวิชาชีพ และมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถ ในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ คือ จัดการให้มีครูสอนอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ มีการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้เป็นไปแนวทางที่ดี

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.40) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีกร

ประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และปรับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, น.8) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ธวัชชัย ยวงคำ (2552, น.78) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียน การสอน นักเรียนและงานรับผิดชอบอื่นๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Mott (1972, p.373) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อรสา มาสิงห์ (2560, น.113) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความชำนาญในด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหา สามารถเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและแก้ปัญหาให้หมดไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Dubrin, A. J. (2007) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการตรวจสอบปัญหาแล้วตัดสินใจการแก้ปัญหาและปฏิบัติการเยียวยาปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วง ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาจำเป็นต้องมีการใช้ทักษะอื่นๆ เพราะผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ทักษะทางเทคนิค

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ โดยใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ยุติธรรม สามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม กำกับดูแลให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครูและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่เกิดผลกระทบจากปัญหา ตลอดจนควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการอบรมสั่งสอนด้านคุณธรรม จริยธรรม นักเรียน ซึ่งนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด และทำให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา จนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธวัชชัย ยวงคำ (2552, น.78) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาในด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการ ศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, น.7) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

Mott (1972) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรม ของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยการส่งเสริมให้มีการอบรม คุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน รู้จักพัฒนาตนเองในด้าน ต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และการแสวงหาความรู้ มีจิตใจ เป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม ตลอดจนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่ สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เรียนจบ ตามหลักสูตรสถานศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2560, น.10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือ การกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น.1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ

และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

Edmonds (1979) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความคาดหวังในความสำเร็ของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Hersey and Blanchard (1993, p.94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Robbins and Judge (2008, p.176) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้วิธีการชักจูงหรือชี้แนะให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ คอยกระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ ผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้ครูและบุคลากรได้เห็นถึงการปฏิบัติงาน จนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและปฏิบัติตาม มีการติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมอันดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริหารจัดการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว
และอำเภอสามโคก ดังนี้

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน
อำเภอเมือง	25
อำเภอลองหลวง	33
อำเภอลาดหลุมแก้ว	22
อำเภอสามโคก	22
รวม	102

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
1.	นักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน	28
2.	นักเรียนตั้งแต่ 121 - 200 คน	19
3.	นักเรียนตั้งแต่ 201 - 300 คน	13
4.	นักเรียนตั้งแต่ 301 - 499 คน	14
5.	นักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน	26
6.	นักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน	2
7.	นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป	0
	รวม	102

ตารางที่ 2.5 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายชื่ออำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมทั้งสิ้น
อำเภอเมือง	36	533	569
อำเภอลองหลวง	36	694	730
อำเภอลาดหลุมแก้ว	24	225	249
อำเภอสสามโคก	21	198	219
รวม	117	1,650	1,767

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายชื่อโรงเรียน

โรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน		รองผู้อำนวยการโรงเรียน		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1. วัดชินวราราม	-	1	-	-	5	17	23
2. วัดบางนางบุญ	1	-	-	-	6	40	47
3. วัดบางคูวัด	1	-	-	-	3	17	21
4. วัดบางเตือ	-	1	-	-	1	13	15
5. วัดเทียนถวาย	1	-	-	-	5	25	31
6. วัดโบสถ์	-	1	-	-	1	8	10
7. วัดมะขาม	-	1	-	-	1	13	15
8. วัดดาวเรือง	1	-	-	-	5	4	10
9. วัดเวฬุวัน	1	-	-	-	2	19	12

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายโรงเรียน (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
10. วัดโพธิ์เลื่อน	-	1	-	-	-	2	3
11. ชุมชนวัดเสด็จ	1	-	-	1	6	26	34
12. วัดเปรมประชากร	-	1	-	2	6	21	30
13. วัดโพธิ์ฟ้า	1	-	-	-	3	12	16
14. วัดราษฎร์ศรัทธาทำ	-	1	-	-	1	8	10
15. วัดฉาง	-	1	-	-	1	10	12
16. วัดโคก	1	-	-	-	-	4	5
17. วัดหงส์ปทุมवास	-	1	-	1	8	32	42
18. อนุบาลปทุมธานี	-	1	1	2	4	59	67
19. วัดรังสิต	-	1	-	1	2	17	21
20. สุลักษณ์	-	1	-	-	1	8	10
21. วัดนาง	1	-	1	-	9	45	56
22. วัดบางพูน	1	-	1	1	7	31	41
23. วัดบางกุฎีทอง	-	1	-	-	2	13	16
24. ชุมชนวัดบางกะดี	-	1	-	-	-	5	6
25. ขจรทรัพย์บำรุง	-	1	-	-	1	14	16
26. วัดพีชนิมิตร	-	1	-	-	1	17	19
27. วัดคุณหญิงส้มจีน	-	1	-	-	3	12	16
28. วันครู 2502	-	1	1	-	7	26	35
29. ชุมชนวัดบางขัน	-	1	-	-	6	33	40
30. คลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	1	-	-	-	8	26	35
31. บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	-	1	-	-	12	38	51
32. จารุศรบำรุง	-	1	-	-	1	21	23
33. ประถมศึกษาธรรมศาสตร์	-	1	-	1	16	54	72
34. วัดสว่างภาพ	1	-	-	-	1	5	7
35. วัดมิ่งคลพุทธาราม	-	1	-	-	-	3	4
36. วัดตะวันเรือง	-	1	-	-	5	9	15
37. บึงเขาย้อน	-	1	-	1	5	14	21
38. คลองห้า(พฤษชัย)	-	1	-	-	4	9	14
39. ชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	-	1	-	-	1	8	10

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายโรงเรียน (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
40. บางซวดอนุสรณ์	-	1	-	-	7	22	3
41. วัดศิริจันทาราม	1	-	-	-	2	8	11
42. ไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)	-	1	-	-	9	23	33
43. ปากคลองสอง	-	-	-	-	1	3	4
44. ลำสนุ่น	-	1	-	-	1	19	21
45. สังข์อ่ำวิทยา	1	-	-	-	3	24	28
46. คลองสอง	-	1	-	-	8	22	31
47. วัดกัลยาจุ่ม	-	1	-	1	6	16	24
48. สามัคคีราษฎร์บำรุง	1	-	-	-	10	31	42
49. วัดเกิดการอุดม	1	-	-	-	7	27	35
50. วัดกลางคลองสาม	-	1	1	-	4	16	22
51. บ้านบึง	-	1	-	-	-	7	8
52. วัดมูลเหล็ก	-	1	-	-	2	12	15
53. เจริญวิทยา	1	-	-	-	-	6	7
54. วัดผลาหาร	-	1	-	-	1	7	9
55. ลีนจือทิศ	-	1	-	-	1	2	3
56. วัดหว่านบุญ	1	-	-	-	2	17	20
57. อินทรวีราษฎร์อุปถัมภ์	-	-	-	-	2	8	10
58. วัดอู่ข้าว	1	-	-	-	3	11	15
59. ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร	-	1	-	1	6	14	22
60. คลองบางโพธิ์	1	-	-	-	3	14	18
61. คลองพระอุดม	-	1	-	-	1	8	10
62. คลองลากค้อน	-	1	-	-	1	3	5
63. คลองลาดช้าง	1	-	-	-	1	15	17
64. ชุมชนวัดหน้าไม้	1	-	-	-	4	15	20
65. บางโพธิ์ใหม่	-	1	-	-	2	6	9
66. บ้านคลองขวางบน	-	1	-	-	-	4	5
67. บ้านคลองเจ้าเมือง	1	-	-	-	3	11	15
68. วัดจันทาราม	-	1	-	-	-	4	5

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายโรงเรียน (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
69. วัดเนกขัมมาราม	1	-	-	-	4	6	7
70. วัดบ่อเงิน	1	-	-	-	2	12	15
71. วัดบ่อทอง	-	1	-	-	-	11	12
72. วัดบัวขวัญ	1	-	-	-	-	6	7
73. วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	-	1	-	1	7	16	25
74. วัดลาดหลุมแก้ว	1	-	-	-	2	8	11
75. วัดลำหาเมฆ	-	1	-	-	-	4	5
76. วัดสุทธาวาส	1	-	-	-	-	12	13
77. วัดสุวรรณจินดาราม	-	1	-	-	3	8	12
78. สว่างราษฎร์บำรุง	-	1	-	-	1	3	5
79. สังฆรักษ์บำรุง	1	-	-	-	-	5	6
80. สามวาวิทยา	1	-	-	-	-	4	5
81. ศาลาพัน	-	1	-	-	3	11	15
82. คลองสระ(สภาวิทยาอุทิศ)	-	-	-	-	1	3	4
83. ชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	-	1	-	-	2	8	11
84. บางโพธิ์เหนือ	-	1	-	-	1	5	7
85. วัดเชิงท่า	-	1	-	-	3	1	4
86. วัดท้ายเกาะ	1	-	-	-	3	11	15
87. วัดบางเตยนอก	1	-	-	-	1	14	16
88. วัดบางเตยใน	-	1	-	-	1	4	5
89. วัดบางนา	-	1	-	-	2	5	8
90. วัดเมตารงค์	1	-	-	-	1	3	5
91. วัดสหราษฎร์บำรุง	-	1	-	-	1	4	6
92. วัดสองพี่น้อง	-	1	-	-	2	3	6
93. วัดสามัคคิยาราม	-	1	-	-	1	10	12
94. สีแยกบางเตย	-	1	-	-	2	5	8
95. สุเหร่าใหม่เจริญ	-	1	-	-	2	14	17
96. ชุมชนวัดไก่อ่เตี้ย	1	-	-	-	-	8	9
97. วัดสะแก	-	1	-	-	2	6	9
98. วัดปทุมทอง	-	1	-	-	1	3	5

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
แบ่งตามรายโรงเรียน (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
	99. วัดถั่วทอง	-	1	-	-	-	
100. คลองบ้านพร้าว	1	-	-	-	9	31	41
101. วัดบ้านพร้าวใน	-	1	-	-	-	2	3
102. วัดบัวหลวง	-	1	-	-	-	7	8
รวม	35	64	5	13	297	1,370	1,767

2.4.2 แนวทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หน่วยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2562)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มุ่งพัฒนานักเรียนทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลอย่างทั่วถึงและเสมอภาคบนพื้นฐานของความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

พันธกิจ

- 1) พัฒนานักเรียนทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
 - 2) เสริมสร้างนักเรียนให้มีคุณธรรมและดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3) เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
 - 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - 5) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
- เป้าประสงค์
- 1) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
 - 2) นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 3) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4) ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
 - 5) สถานศึกษาจัดการเรียนที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

7) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยบูรณาการการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

1) ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3) ร้อยละของผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ได้แก่ ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน อาชญากรรม ไซเบอร์ อุทกภัย และโรคระบาด

4) จำนวนสถานศึกษาที่น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ ฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1) ร้อยละของผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2) ร้อยละของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA

3) ร้อยละของผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับประเทศ

4) ร้อยละผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

5) ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีคะแนนผลการทดสอบประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

6) ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบประเมินความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

7) ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

8) ร้อยละของผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดและความต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

9) ร้อยละของผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

10) ร้อยละของผู้เรียนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

1) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่หลากหลายตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

3) ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่พัฒนาตนเองผ่านระบบ Digital Technology

4) ร้อยละของครูที่มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1) อัตราการเข้าเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2) อัตราการออกกลางคันลดลง

3) ร้อยละของผู้เรียนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพทางเศรษฐกิจ และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ

4) ร้อยละของผู้เรียนได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ

5) ร้อยละของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

6) ร้อยละของสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ร้อยละของสถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เรียน และการแนะแนว ที่มีประสิทธิภาพ

8) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียน และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- 1) ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน
- 2) ร้อยละของสถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนและชุมชน
- 3) ร้อยละของสถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงสถานที่ให้เป็นสถานศึกษาและสำนักงานสีเขียว

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

- 1) ระดับผลการประเมินการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- 3) สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- 4) ร้อยละของสถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ
- 5) สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล
- 6) สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)
- 7) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

เพ็ญนภา พลับฉิม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการและการนิเทศ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครูด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหารและด้านผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการและการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติพร พรงาม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการสร้างและรักษาเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำของครู ด้านการอยู่ร่วมกับคณะทำงาน และด้านการตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับคณะทำงานตามลำดับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต และความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 762 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานงบประมาณ มี 5 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการสร้างและรักษาเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านการอยู่ร่วมกันในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ด้านการตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับคณะทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน 2) ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพของครู ด้านโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพนักเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมได้ร้อยละ 71.30

นิชานันท์ ราวัน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 62.1

เล็ก นักเบศรี (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในอันดับต่ำสุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในอันดับต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 64.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อค้นพบในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงมากยิ่งขึ้น

มานิช เสงยศมาก (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ดังนี้ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ดังนี้ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านกาณิชเทศและประเมินผล ด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุทธีรงค์ เศษวงศ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดลโดยการวิเคราะห์กลุ่มพหุโมเดล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 270 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) โมเดลไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มผู้บริหารใหม่ และกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกระดับ ส่วนประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ควมมีประสิทธิผล การรักษาสภาพองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลขององค์กร ได้ร้อยละ 71.30 และในระดับบุคคลมี 2 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 38.10 ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การมุ่งเน้นผลงาน ในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 58.50 ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ และ 3) การสื่อสาร และในระดับองค์กรมี 4 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กร

ได้ร้อยละ 72.40 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์การ 3) นโยบายและการปฏิบัติ และ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ และการจัดการด้านการเรียนการสอน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีมและด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนกพร มนัส (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Buzzi (1999) (อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติกัส ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพ

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

Spirito (1990) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Cavazos (1999) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงาน

Sammons, Hillman and Mortimore (1995) ได้ศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Chrispeels and Ann (1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สร้างผลสำเร็จและประสิทธิผลที่ยั่งยืนของโรงเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์

ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า การเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์การของผู้บริหาร ควรมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Marcelo (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนกับบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในซานตาเฟ ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การจัดแบ่งสถานที่อย่าง เป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการ การจัดสรรอย่างเป็นส่วนๆ นี้ ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของความมีระเบียบวินัยในการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

Sergiovanni (1998) กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (successful school) ของ Duttweiler ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น Purkey & Smityh (1982); Roueche & Baker (1986); Stedman (1987); Wayson (1988) และ Wimpelberg Teddtield (1989) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมีลักษณะ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน 5) มีบรรยากาศทางบวก

Wood and Orlik (1990) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และสรุปไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัตมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่สามารถกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจน แต่มีเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยพิจารณา ดังนี้ 1) คุณภาพของโรงเรียนในทุกด้าน 2) คุณภาพของโรงเรียนที่ปรากฏผลต่อนักเรียนทุกกลุ่ม 3) การเรียนการสอนของครูมีคุณภาพดีกว่าที่อื่น 4) โรงเรียนได้มีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะสามารถสร้างแรงจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือยอมรับ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการโดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,650 คน โรงเรียน 102 แห่ง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 315 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากรแต่ละอำเภอ ซึ่งใช้การคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ขนาดประชากรในแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	533	102
อำเภอลองหลวง	694	132
อำเภอลาดหลุมแก้ว	225	43
อำเภอสามโคก	198	38
รวม	1,650	315

ขั้นที่ 3 ในแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.1.4 สร้างแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จำนวน 60 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 จำนวน 12 ข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.6 จำนวน 4 ข้อ

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.2.2.3 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.972 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.965

3.2.2.4 ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตัวเอง

3.3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาตามจำนวน 315 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

คะแนนเฉลี่ย 00.5 - 51.4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 50.4 - 51.3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 50.3 - 51.2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 50.2 - 51.1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 50.1 - 00.1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

คะแนนเฉลี่ย 00.5 - 51.4 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 51.3 - 50.4 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 51.2 - 50.3 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 51.1 - 50.2 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 00.1 - 50.1 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวิเคราะห์การประเมินในครั้งนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objectives Congruence : IOC)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

3.5.3 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

3.5.4 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล จำนวน 315 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 315 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
SE.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X _{tot}	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	หมายถึง	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
X ₂	หมายถึง	ด้านการบริหารหลักสูตร
X ₃	หมายถึง	ด้านการนิเทศ
X ₄	หมายถึง	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
X ₅	หมายถึง	ด้านการพัฒนาครู

Y_{tot}	หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_3	หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
Y_4	หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
Y_5	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
*	หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

(n=315)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	101	31.10
หญิง	214	67.90
รวม	315	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	210	66.70
ปริญญาโท	97	30.80
ปริญญาเอก	8	2.50
รวม	315	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	76	24.10
มากกว่า 5-10 ปี	140	44.40
มากกว่า 11-16 ปี	71	22.50
มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	28	8.90
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1)	4.18	0.88	มาก	5
2.	ด้านการบริหารหลักสูตร (X_2)	4.19	0.87	มาก	4
3.	ด้านการนิเทศ (X_3)	4.20	0.85	มาก	2
4.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4)	4.19	0.90	มาก	3
5.	ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_5)	4.21	0.87	มาก	1
	รวม	4.19	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.87) รองลงมา ด้านการนิเทศ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.85) และด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

ข้อที่	ด้านการพัฒนาคุณภาพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.16	0.92	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.18	0.87	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา	4.22	0.89	มาก	2

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาคุณภาพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน	4.20	0.88	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง	4.22	0.82	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน	4.26	0.83	มาก	1
รวม		4.21	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.83) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.89) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการนิเทศ

ข้อที่	ด้านการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.88	มาก	7
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.83	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ	4.21	0.87	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียน	4.20	0.87	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลหลังการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน	4.17	0.84	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	4.21	0.85	มาก	4
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล	4.23	0.83	มาก	1
	รวม	4.20	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.83) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.83) และผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ	4.15	0.94	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.24	0.81	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน	4.19	0.91	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน	4.17	0.91	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียนการสอน	4.20	0.91	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนและบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ	4.15	0.93	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตร	4.21	0.86	มาก	2
รวม		4.19	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.81) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตร ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.86) และผู้บริหารสถานศึกษามีการ

ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้ สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตร

ข้อที่	ด้านการบริหารหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.87	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการออกแบบ และการสร้างหลักสูตร	4.23	0.81	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลการใช้ หลักสูตร	4.17	0.88	มาก	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น	4.17	0.89	มาก	7
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น	4.19	0.91	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	4.18	0.84	มาก	6
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง	4.20	0.89	มาก	2
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมในการพัฒนา หลักสูตร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชั้นใน ชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.19	0.88	มาก	4
รวม		4.19	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เข้าใจในการออกแบบและการสร้างหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.81) รองลงมา ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.89) และผู้บริหาร สถานศึกษามีการกำกับดูแลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา	4.17	0.94	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน	4.23	0.79	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูในงานวิชาการ	4.17	0.93	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู	4.17	0.86	มาก	7
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา	4.17	0.90	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ	4.21	0.87	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูผู้ปกครองและนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้องชัดเจนโดยทั่วกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.88	มาก	6
รวม		4.18	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.79) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.87) และผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผล
ดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	3.93	0.89	มาก	5
2.	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_2)	4.19	0.87	มาก	3
3.	ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_3)	4.18	0.93	มาก	4
4.	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_4)	4.25	0.85	มาก	1
5.	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_5)	4.21	0.92	มาก	2
	รวม	4.19	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.85$) รองลงมา ด้าน
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.92$) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.93, S.D.=0.89$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อที่	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูทำ PLC ในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.09	0.91	มาก	4
2.	นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	4.17	0.79	มาก	1
3.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นเมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองที่ผ่านมา	4.09	0.90	มาก	5
4.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.12	0.84	มาก	3
5.	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด	3.08	0.96	ปานกลาง	7
6.	นักเรียนมีการสร้างผลงาน นวัตกรรม เป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัลจากการแข่งขัน	3.83	0.94	มาก	6
7.	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.14	0.84	มาก	2
	รวม	3.93	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.79) รองลงมา นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.84) และนักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ข้อที่	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.20	0.80	มาก	5
2.	ครูมีความรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของสถานศึกษา	4.18	0.84	มาก	7
3.	ครูมีความรู้สึกพอใจในกระบวนการการเลื่อนเงินเดือนของสถานศึกษา	4.15	0.87	มาก	9
4.	ครูมีความรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ	4.20	0.85	มาก	4
5.	ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา	4.20	0.90	มาก	3
6.	ครูมีความรู้สึกพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.19	0.92	มาก	6
7.	ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.89	มาก	1
8.	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ	4.23	0.82	มาก	2
9.	ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.17	0.91	มาก	8
รวม		4.19	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.89) รองลงมา ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.82) และครูมีความรู้สึกพอใจในกระบวนการการเลื่อนเงินเดือนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	4.12	0.95	มาก	8
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.12	0.91	มาก	9
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ยุติธรรม	4.18	0.90	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	4.21	0.95	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว	4.17	0.95	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.16	0.91	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามกำกับดูแลให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการปฏิบัติงานแก่ครู	4.20	0.91	มาก	3
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่เกิดผลกระทบจากปัญหา	4.17	0.93	มาก	6
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้	4.26	0.92	มาก	1
รวม		4.18	0.93	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.95) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.91)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ข้อที่	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน	4.20	0.88	มาก	9
2.	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีระเบียบวินัยที่ดี	4.26	0.82	มาก	5
3.	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.25	0.85	มาก	6
4.	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง	4.27	0.84	มาก	2
5.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้	4.23	0.86	มาก	8
6.	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	4.24	0.86	มาก	7
7.	นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	4.26	0.83	มาก	4
8.	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.26	0.84	มาก	3
9.	นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง	4.32	0.82	มาก	1
	รวม	4.25	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.82) รองลงมานักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.84) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.19	0.94	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการการชักจูงหรือชี้นำครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ	4.25	0.89	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ	4.14	0.94	มาก	7
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน	4.20	0.94	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร	4.19	0.95	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมอันดีเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.94	มาก	3
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน	4.27	0.87	มาก	1
	รวม	4.21	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.87) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการการชักจูงหรือชี้นำครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.89) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.94)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	0.499	0.094		5.296	0.000
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4)	0.397	0.054	0.442	7.368	0.000
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1)	0.185	0.053	0.201	3.494	0.001
ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_5)	0.154	0.057	0.165	2.693	0.007
ด้านการนิเทศ (X_3)	0.137	0.056	0.145	2.461	0.014

$R=.916$, $R^2=.839$, Adjusted $R^2 = .837$, $S.E._{est} = .279$, $F= 404.325$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_5) ด้านการนิเทศ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกันได้ร้อยละ 83.90 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .279 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.499 + 0.397(X_4) + 0.185(X_1) + 0.154(X_5) + 0.137(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .442(X_4) + .201(X_1) + .165(X_5) + .145(X_3)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏผลดังนี้

1) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .442 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .201 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .165 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .145 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_5) ด้านการนิเทศ (X_3) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการบริหารหลักสูตร (X_2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลความหมายได้ว่า ด้านการบริหารหลักสูตรไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาคุณภาพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศและด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พิจารณาแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านการพัฒนาคุณภาพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้อำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบ

สวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ

ด้านการบริหารหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการออกแบบและการสร้างหลักสูตร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น

ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู

5.1.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รองลงมาคือ นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความรู้สึกพอใจในกระบวนการการเงินเดือนของสถานศึกษา

ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง รองลงมาคือ นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและและการพัฒนาตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการการชักจูงหรือชี้แนะครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการนิเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 83.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้งตัวแปรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .916 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ .279 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.499 + 0.397(X_4) + 0.185(X_1) + 0.154(X_5) + 0.137(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .442(X_4) + .201(X_1) + .165(X_5) + .145(X_3)$$

จากสมการตั้งข้างต้นกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .442 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .201 และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .165 หน่วย และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพิ่มขึ้น .145 หน่วย ส่วนด้านการบริหารหลักสูตร (X_2) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการนิเทศ และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง มีการช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียนและสะท้อนผลหลังการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน มีการจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนร่วมกับครูและนักเรียน ร่วมพัฒนาภาวะเปี่ยมของโรงเรียน มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนและบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550, น.43) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นปัจจัยประการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้การเรียนการสอนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูงระดับโลกได้ทั่วกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kijai (1987) (อ้างถึงใน เกริกไกร เต็มมูล, 2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล็ก นักเบตร์ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานันท์ ราวิน (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนช เสงยศมาก (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาการเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยการส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน รู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม ตลอดจนพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้วิธีการชักจูงหรือชี้แนะให้ปฏิบัติงาน คอยกระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ เป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้ครูและบุคลากรได้เห็นถึงการปฏิบัติงาน จนมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และปฏิบัติตาม มีการติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมอันดีเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผลมาจากสวัสดิการที่ได้รับ กระบวนการการเงินเดือนของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ และมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช กรุดมณี (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพร มนัส (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมได้ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 80.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับครูและนักเรียน ร่วมการพัฒนากระบวนการของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน กำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตรเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อโรงเรียนมีบรรยากาศทางวิชาการที่ดีและมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา พลับฉิม (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมได้ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ร้อยละ 82.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพร พรงาม (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมได้ดีที่สุดคือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ร้อยละ 68.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ร้อยละ 68.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ การนิเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ การพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศการศึกษา และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ส่วนในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรถือเป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระ แนวทางการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพ (มารุต พัฒนาผล, 2556) และการบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สถานศึกษามีการดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นปกติของการบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาร่วมกันกับคณะครู ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบในการร่วมปฏิบัติงาน โดยยึดถือว่าเป็นทีมเดียวกับคณะครู มีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นในฐานะผู้ร่วมทำงาน โดยเป้าหมายต้องมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในส่วนของนักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่ศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาคะแนนร่วมกับครูผู้สอน โดยเริ่มจากระดับการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ในห้องเรียน และส่งเสริมให้ครู PLC หรือกระบวนการพัฒนาอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง

วิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน บริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณ โรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ จัดการแข่งขันทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3.2.2 ควรมีการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3.2.3 ควรมีการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการของสถานศึกษา ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมาก ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรชนก แยมอุทัย. (2557). **ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา.**
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กรรณาภรณ์ พุฒชงค์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.**
(งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). **การปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- _____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ:
คุรุสภา ลาตพริ้ว.
- _____. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3).**
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่ง
ผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- กาญจนา สุระคำ. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).**
- กิตติพร พรงาม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).**
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา).**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). คู่มือฝึกอบรมครูแนะแนว. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยาภรณ์ พรหมมี. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เจต เจริญสุข. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ชนกพร มนต์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานาน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- ธีระ รุณเจริณ. (2549). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- นิชานันท์ ราวัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิภาพร กลิ่นเกตุ. (2557). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุษยมาศ ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ประยูร อาคม. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- พรทิพย์ หล้าเฉลิมพร. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- พิทรรัตน์ บรรจงงาม. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เพ็ญญา พลบัณฑิต. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). การศึกษาไทย 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มนตรี.
- _____. (2553). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- _____. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มารุต พัฒนา. (2556). ใน เอกสารประกอบการสอนรายวิชา กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาโนช เสงยศมาก. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เล็ก นักเบตร์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิภาดา วงศ์ยะรา. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2548). การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือวิทยากร Module การพัฒนาสมรรถนะหลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- _____. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563**. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานของ อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สิริเมธ ทอสมนึก. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุมนทิรา นิชะมะ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- หวน พิณรุฬห์. (2561). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สารานุกรมศึกษาศาสตร์, น.7-18
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- อำนาจ ไชยปณ. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษากรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- อำภา ปิยามย์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health unchanging organizational*. New York: McGraw-Hill.
- Brown, W. A. (2000). *Organizational effectiveness in nonprofit human service organization: The influence of the board of directors*. (Dissertation Abstracts International-B).
- Campbell, J. P., & Beaty, E. (1977). *On the nature of organizational effectiveness*. New perspectives on organizational effectiveness, Edited by Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco: Jossey - Bass.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful his pania majority high school*. (Ph.D. Dissertation, Faculty of Graduate school. The University of Texas at Austin).
- Chell, J. (2001). *Introducing principals to the role of instructional leadership: A summary of a master's project by Jan Chell*. Retrieved from : <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chrispeels, J., & Ann, H. (1990). **A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary School.** (Doctor of Education Dissertation, University of San Diego).
- Davis, Gary D. A., and Thomas A. M. (1989). **Effective School and Effective Teachers.** Boston: Allyn and Bacon.
- Dubrin, A. J. (2007). **Leadership research findings, practice and Skill** (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Edmonds, R. (1979). Effective Schools for the Urban Poor. **Educational Leadership, 37(1): 15-23.**
- Findley, B., & Findley, D. (1992). Effective schools. **The role of the principle Contemporary Education, 63(2): 102-104.**
- Finklea, C. W. (1997). **Principal leadership style and the effective school (secondary school principals).** (Doctoral dissertation, University of South Carolina).
- Fullan, M. (1991). **The New Meaning of Educational Change.** NY: Teachers' College Press.
- Gillham, David P. (2000). **Professional Staff and Parent Perceptions of School Effectiveness of Seventh-day Adventist K- Schools in the North America Division.** Retrieved from : <http://www.thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp>.
- Girvan, N. (2001). **Reinterpreting the Caribbean.** In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.), *New Caribbean thought: A reader.* Jamaica: University of the West Indies Press.
- Glickman, Carl D. (1985). **Supervision of Instruction: A Development Approach.** Massachusetts: Allyn and Bacon.
- _____. (2007). **Super Vision and instructional leadership: A developmental approach** (7th ed.) Boston: Pearson.
- Goodhart, W. H. (1991). **The instrument and expressive characteristics of public secondary school and effectiveness.** (Dissertation Abstracts International, 51(7), 2214-A).
- Girvan, N. (2001). **Reinterpreting the Caribbean.** In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). *New Caribbean thought: A reader.* Jamaica: University of the West Indies Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principals. **The Elementary School Journal, 86(2): 217-247.**
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W. K., and Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational Administration Quarterly**, 21(2): 121-122.
- Hoy, W. K., and Miskel, G. C. (1991). **Educational Administration : Theory, Research and Practice** (6th ed.). McGraw-Hill International.
- _____. (2001). **Education Administration: Theory. Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2013). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Jazzar, M., and Algozzine, B. (2007). **Keys to Successful 2st Century Educational Leadership**. Toronto: Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3): 607-610.
- Kroeze, D. J. (1989). **The Principal as Instructional Leader**. Michigan: University of Michigan.
- Krug, R. E. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. (2004). **Educational administration : Concept spractices** (4th ed.). Belmont: Thomson Learning.
- Lussier, R. N., & C. F. Achua. (2001). **Leadership**. Ohio: South-Western College.
- Marcelo, D. S. (2013). **School effectiveness: The role of the principal in a leading Public secondary school in Santa Fe Province, Argentina**. (Dissertation Teacher College, Columbia University. Retrieved from : <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AA13091243/>
- McEwan, K. (2003). **7 Steps to Effective Instructional Leadership**. California: Corwin Press.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and Row.
- Nahavendi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). **Organizational Behavior: The person organizational fit**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Newton, J. (1999). An evaluation of the impact of external quality Monitoring on a higher Education College. **Assessment & Evaluation in Higher Education**, 24(2): 215-235.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Owens, Robert, G. (1981). **Organizational Behavior in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. **The Elementary School Journal**, 83(4): 427-452.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Reddin, J. W. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). **Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat**. [n.p.].
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). **Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research**. London, England: Ofsted.
- Sergiovanni, T. J., and Strarat, R. J. (1983). **Supervision Human Perspective** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. **International Journal of Leadership in Education**, 1(1): 37-46.
- Smith, D. J., & Tomlinson, S. (1989). **The school effect: A study of multi-racial comprehensives: Policy Studies Institute London**. [n.p.].
- Spirito, D. K. (1990). The benefit of sharing. **Education Leadership**, 59(5): 71-75.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). **International handbook of school effectiveness**. London, England: Falmer.
- Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). **An educator's guide to school management skills**. Pretoria: Van Schaik.
- Weber, M. (2002). **The theory of social and economic organization** (4th ed.). [n.p.].
- Wildy, H., and Dimmock, C. (1993, October). Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. **Journal of Educational Administration**, 3(2): 34.
- Wood, D., and Orlik. (1990). **School Review and Inspection**. London, England: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Yukl, A. G., and Fleet, V. D. (1992). **Theory and Research on Leadership in Organizations : Handbook of Industrial and Organization Psychology**. California: Consulting Psychologists.
- _____. (2006). **Leadership in Organization**. UK: Prentice-Hall International.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม์ ภูตอริยวัฒน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ก.ศ.ม. / กศ.ด.
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นายสมคะเน ดาษดา ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ (สฤษดี วิจิตร
ธนะรัชต์บำเพ็ญ)
4. ดร.อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไผ่สาเลื่อนสรณ์)
5. ดร.วิษณุ เปரியอนิม ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๕



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทริศม์ ภูติธริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวศิวาภรณ์ พงศ์พิกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวศิวาภรณ์ พงศ์พิกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๕๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๑ จี



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโอม

เนื่องด้วย นางสาวศัญฉกรรณี พงษ์พิบูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวศัญฉกรรณี พงษ์พิบูล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๖ ๕๕๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๙๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๐๑๑๕๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๖

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน นายสมณะเน ตาซดา

เนื่องด้วย นางสาวศิวาภรณ์ พุทธพิภูล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวศิวาภรณ์ พุทธพิภูล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๖ ๕๔๙๓๖๐๕

โทรสาร ๐๖ ๕๓๖๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๐๑๑๕๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๓๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ดร.วิษณุ เกรียงนิม

เนื่องด้วย นางสาวศิวาภรณ์ พงษ์พิบูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวศิวาภรณ์ พงษ์พิบูล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๖ ๕๔๔๖๒๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๔๓๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๕๒



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ดร.อิศกุล สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวศิญาภรณ์ พงศ์พิกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวศิญาภรณ์ พงศ์พิกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๖ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๖ ๕๗๕๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๐๒๐๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๕๑๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวศิวาภรณ์ พฤษภูมิกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรวณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวศิวาภรณ์ พฤษภูมิกุล เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๗๗๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๕๙.๐๖/๐๓๐๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวศิญาภรณ์ พุดพิกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรณ์ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวศิญาภรณ์ พุดพิกุล เข้าทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๖๒ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลกับโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๕๙



ที่ ศธ ๐๔๐๘๖ว ๗๒๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ปท ๑๒๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศิวาภรณ์ พงศศิริกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ พิจารณาแล้วอนุญาตให้นักศึกษา ดังกล่าวทำการเก็บข้อมูลจากผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๖๒ คน เพื่อนำผลจากการเก็บข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จึงเวียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรธรรม)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
โทร ๐ ๒๕๕๓ ๔๖๕๓๓ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร ๐๒ ๕๕๓ ๓๓๑๓

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีข้อความ
จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหาร
หลักสูตร 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 4) ด้าน
การพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง
เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้
สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบ
แบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศิญาภรณ์ พงษ์พิบูล

นักศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา 2. ด้านการบริหารหลักสูตร 3. การนิเทศ 4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 5. การพัฒนาคุณภาพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 35 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูในงานวิชาการ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูผู้ปกครองและนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจนโดยทั่วกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการบริหารหลักสูตร						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการออกแบบและการสร้างหลักสูตร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชั้นในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ด้านการนิเทศ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลหลังการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล					
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียนการสอน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนและบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียน อบอุ่นเป็นมิตร					
ด้านการพัฒนาคุณภาพครู						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติของตนเอง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา 4. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีทั้งหมด 41 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูทำ PLC ในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูทำ PLC ในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูทำ PLC ในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ					
3	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นเมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองที่ผ่านมา					
4	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด					
6	นักเรียนมีการสร้างผลงาน นวัตกรรม เป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัลจากการแข่งขัน					
7	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
8	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
9	ครูมีความรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของสถานศึกษา					
10	ครูมีความรู้สึกพอใจในกระบวนการการเลื่อนเงินเดือนของสถานศึกษา					
11	ครูมีความรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ					
12	ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	ครูมีความรู้สึกพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
14	ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถ ในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย					
15	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมายงานต่างๆ					
16	ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ยุติธรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม กำกับดูแลให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่เกิดผลกระทบจากปัญหา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน					
27	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีระเบียบวินัยที่ดี					
28	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน					
29	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง					
30	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้					
31	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม					
32	นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ					
33	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
34	นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง					
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการการชักจูงหรือชี้แนะครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมอันดีให้เป็นแนวในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวศิญาภรณ์ พฤษฒิกุล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 -10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 16 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 17 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
- 2) ด้านการบริหารหลักสูตร
- 3) ด้านการนิเทศ
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูในงานวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคณะครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครู ผู้ปกครองและนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการบริหารหลักสูตร								
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการ ออกแบบและการสร้างหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล การใช้หลักสูตร	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคลและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูมี กิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชั้นในชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านกรณีพิเศษ								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา และแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและ ประเมินผลในด้านการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมชั้นเรียน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ วางแผนล่วงหน้าก่อนเยี่ยมชั้นเรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผล หลังการเยี่ยมชั้นเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาข้อมูล การประเมินที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะใน การพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการ ของครูเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ								
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแข่งขัน ทักษะทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน ร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบที่ ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประสิทธิผลของการใช้เวลาในการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ จัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบ บริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัย และเป็นระเบียบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ								
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้อื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียน อบอุ่นเป็นมิตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาคุณภาพครู								
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครู ทำ PLC ในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีการพัฒนา ตนเองในด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการ พัฒนาสูงขึ้นเมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของตนเองที่ผ่านมา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติตาม เกณฑ์ที่เขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	นักเรียนมีการสร้างผลงาน นวัตกรรม เป็นที่ ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากการแข่งขัน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู								
8	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ครูมีความรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู								
10	ครูมีความรู้สึกพอใจในกระบวนการการ เลื่อนเงินเดือนของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ครูมีความรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงาน ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ครูมีความรู้สึกพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถ ในด้าน การจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับมอบหมาย งานต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา								
17	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะในการคิด วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหากับครู และบุคลากรทางการศึกษา	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดย การใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ยืดหยุ่น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้การ แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามกำกับดูแลให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเฝ้าระวังผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่เกิดผลกระทบจากปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาได้ ไม่ปล่อยให้ปัญหาลุกลามและขยายวงกว้าง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก								
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีระเบียบวินัยที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
33	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก								
34	นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา								
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการการชักจูงหรือชี้นำครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการทำงานและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวศิญาภรณ์ พฤตมิกุล
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 7 พฤษภาคม 2536
ที่อยู่ 120 หมู่ 10 ตำบลหนองขาว อำเภอดำม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 18140
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ (สฤชดี วิจิตรฯ ธนะรัตน์ บำเพ็ญ)
จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1

โทรศัพท์ 064-6469463
อีเมล siyaporn_p@mail.rmutt.ac.th

