



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

จীরัตน์ ศรีหะมงคล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

จිරารัตน์ ศรีหะมงคล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
FUNCTIONAL COMPETENCY OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NAKHON PHANOM

BY

JEERARAT SRIHAMONGKHON

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University


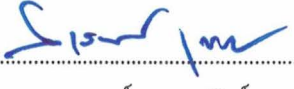

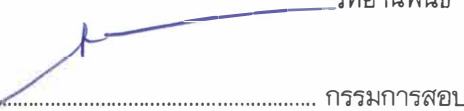

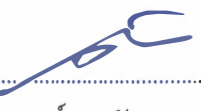


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม


ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรรัตน์ ศรีหะมงคล

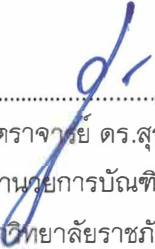
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญไพบ)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนာ ประสานตรี)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็น อย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล นายประชา สมศรี นายภูวนารถ ตั้งศิริ นายภาณุมาศ สุวรรณมาโจ นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา นายกิตติศักดิ์ โสตาภา นายสุรียนต์ ไชยรบ ดร.สุรศักดิ์ ภาวะ นางดาริณี พัตรภักดิ์ และนางสาวอนุธิดา สารทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22/1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้อุปการคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

จิรารัตน์ ศรีหะมงคล

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	จිරารัตน์ ศรีหะมงคล
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ ดร. วรกัญญาพิไล แกระหัน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 325 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.446 – 0.825 ด้านที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.429 – 0.903 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t – test, One – Way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 36.70 และมีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ ± 0.16439

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

TITLE	Academic Leadership of School Administrators Affecting Functional Competency of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Jeerarat Srihamongkhon
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Worakanyapilai Gaerahan
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, identify the relationship, and determine the predictive power of academic leadership of school administrators affecting the functional competency of teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 65 school administrators and 260 teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the academic year 2022, yielding a total of 325 participants. The instrument for data collection was a set of rating scale questionnaires comprising two aspects on academic leadership of school administrators and teachers' functional competency with the reliability of 0.963, and 0.946, and the discriminative power ranging from 0.446 to 0.825, and 0.429 to 0.903, respectively. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t – test analysis, One – Way ANOVA, Pearson's product–moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The results showed that:

1. The academic leadership of school administrators and teachers' functional competency, as perceived by participants, were at a high level.
2. The academic leadership of school administrators as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience, showed overall differences at the .01 level of significance.
3. The teachers' functional competency, as perceived by participants with different positions, and school sizes, revealed overall differences at the .01 level of significance, whereas there was no overall difference in terms of work experience.
4. The academic leadership of school administrators and teachers' functional competency had a positive relationship at the .01 level of significance.
5. The academic leadership of school administrators comprised four aspects that could predict the functional competency of teachers in schools at the .01 level of significance, including teaching supervision (X^5), promotion of professional development (X^4), student learning evaluation (X^3), and educational curriculum development (X^1) with the predictive power of 36.70 percent and the Standard Error Estimate of ± 0.16439 .
6. The proposed guidelines for developing academic leadership of school administrators and the functional competency of teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom, encompassed four aspects: educational curriculum development, student learning evaluation, promotion of professional development, and teaching supervision.

Keywords: Academic Leadership, Functional Competency of School Teachers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย 6 สมมติฐานของการวิจัย 7 ความสำคัญของการวิจัย 8 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12 นิยามศัพท์เฉพาะ 13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 18 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 18 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 19 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 21 สมรรถนะประจำสายงานของครู..... 41 ความหมายของสมรรถนะครู..... 41 ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู..... 43 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม..... 51 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม..... 51 โครงสร้างการบริหารงาน..... 52 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม..... 52 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม..... 53 ทิศทางการจัดการศึกษา..... 56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น 58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 60
	งานวิจัยในประเทศ 60
	งานวิจัยต่างประเทศ 69
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 73
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 74
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 74
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 83
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 83
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 83
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น..... 86
	ผู้เชี่ยวชาญ..... 86
	เครื่องมือที่ใช้..... 87
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 87
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 89
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 89
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 91
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	137
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	165
ความมุ่งหมายของการวิจัย	165
สมมติฐานการวิจัย	166
วิธีดำเนินการวิจัย	167
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	167
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	167
การเก็บรวบรวมข้อมูล	170
การวิเคราะห์ข้อมูล	170
สรุปลผลการวิจัย	171
อภิปรายผล.....	179
ข้อเสนอแนะ.....	186
บรรณานุกรม.....	189
ภาคผนวก.....	197
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	199
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	205
ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย.....	225
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	251
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....	263
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล.....	269

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	273
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการการสัมภาษณ์.....	279
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	287

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ	27
2 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	54
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	75
5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	94
6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม.....	95
7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	96
8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้.....	97
9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน.....	98
10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	99
11 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการนิเทศการสอน.....	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม.....	101
13 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้.....	102
14 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	103
15 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	104
16 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	105
17 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู.....	106
18 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	107

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	108
20	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	109
21	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	110
22	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	111
23	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	114
24	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
25	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	118
26	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	119
27	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	122
28	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	123
29	คำสัมภาษณ์ที่สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	125
30	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม.....	128
31	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	131
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	132
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	133
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำครู	135
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	136
37 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม.....	138
38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
39	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน.....	144
40	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	150
41	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการนิเทศการสอน.....	157

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	281
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	281
4 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	282
5 สัมภาษณ์ นายภูวนารถ ตั้งศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	282
6 สัมภาษณ์ นายประชา สมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	283
7 สัมภาษณ์ นายภานุมาศ สุวรรณมาโจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่ง วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	283
8 สัมภาษณ์ นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา สังกัด ผู้อำนวยการโรงเรียน ศรีบัวบานวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	284
9 สัมภาษณ์ นางดาริณี พัดภักดี ครู โรงเรียนรามราชพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	284
10 สัมภาษณ์ นางสาวอนูธิดา สารทอง ครู โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	285
11 สัมภาษณ์ ดร.สุระศักดิ์ ภาวะ ครู โรงเรียนอุเทนพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	285

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไปที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วนสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีกด้วย โดยเริ่มต้นศึกษาถึงความหมายภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลจะโดยอำนาจหน้าที่หรือโดยได้รับความเชื่อถือศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (สมจิตร์ เจริญกร, 2561, หน้า 1) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป เพราะองค์กรโดยทั่วไปนั้นจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจที่ไม่ซับซ้อนเท่ากับองค์กรทางการศึกษา เนื่องจากองค์กรทางการศึกษานั้นนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจเหมือนองค์กรทั่วไปแล้วองค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้เพื่อนำให้องค์กรบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์กร และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง มีจุดดี จุดด้อยอย่างไรและควรพัฒนาอย่างไร (เศรษฐีญา เปรื่องพิชญาธร, 2553 หน้า 1 – 7) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การแข่งขันที่มากขึ้น

โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ ทั้งในสังกัดภาครัฐ และเอกชนต่างยอมรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เอง ทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้น ในหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดีเห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 25) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่นหากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560, หน้า 22)

งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของ การศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่

พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนเพื่อนครู นักเรียน และชุมชน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 115) สำหรับคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่มีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มียุทธวิธีเหนือผู้อื่น ผู้ยินยอมทำตาม ผู้ตามยอมรับได้นำเอาความประพฤติ ได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ได้แก่ มีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย มีความรอบรู้ กล้าเปลี่ยนแปลง หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ มีความอดทน มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ และที่สำคัญผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ จะทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้คน

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับความคิดของครวมอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในสาระวิชาหลัก คือ ภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การปกครอง และหน้าที่พลเมือง ความรู้ด้านสุขภาพ รวมทั้งทักษะชีวิต และการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นผลให้ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นผู้ออกแบบกิจกรรม ผู้อำนวยความสะดวก และผู้เสนอแนะเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไขเครื่องมือไปเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดรวมถึงการนำความรู้ที่ได้นั้นมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 4) ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาผู้มีหน้าที่สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีระดับสมรรถนะที่จำเป็น 2 สมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency)

5 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณครู สอนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำ และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน” พันธกิจ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อบริหารชีวิตใหม่ 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการบริหารการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, ออนไลน์) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม (พ.ศ. 2563 – 2565) คือ "มุ่งพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นำเทคโนโลยี รองรับการพัฒนา ประเทศและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ" (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, หน้า 49)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนา กระตุ้นและ ส่งเสริมครูผู้สอน ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการ บริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ อันจะส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนและคุณภาพของ สถานศึกษาต่อไป จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และผลการวิจัยจะ เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการมี ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของประเทศชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับใด

6. ค่าพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับใด

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7. เพื่อหาค่าพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

8. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ด้าน
ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับมาก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับการดำเนินการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. ได้ทราบสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
4. ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อหา
แนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สืบเคราะห์จากแนวคิดของ
เกตุผกา มานะกิจ (2554); ไชยา ภาวะบุตร (2555); ทิพย์วรรณ กุลนิตย์ (2560); สาวิตรี
มาตขาว (2560); อัศนีย์ สุกิจใจ (2560); ชลนิสา ศิลางษ์ (2564); Hallinger and Murphy

(1985); Ubben & Huges (1987); Tomas (1989); Krug (1992); Davis & Seyfarth (1999); และ McEwan (2001); ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การนิเทศการสอน 5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

1.2 เนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ศึกษาจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ตัวแปร ได้แก่

- 2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.1.2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 2.1.3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2.1.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 2.1.5 การนิเทศการสอน

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของครู 6 ตัว

- 2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,612 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2565, ออนไลน์)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จากโรงเรียน 42 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 47)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น

3.2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.1.2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3.2.1.3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2.1.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3.2.1.5 การนิเทศการสอน

3.2.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู แบ่งเป็น

3.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน

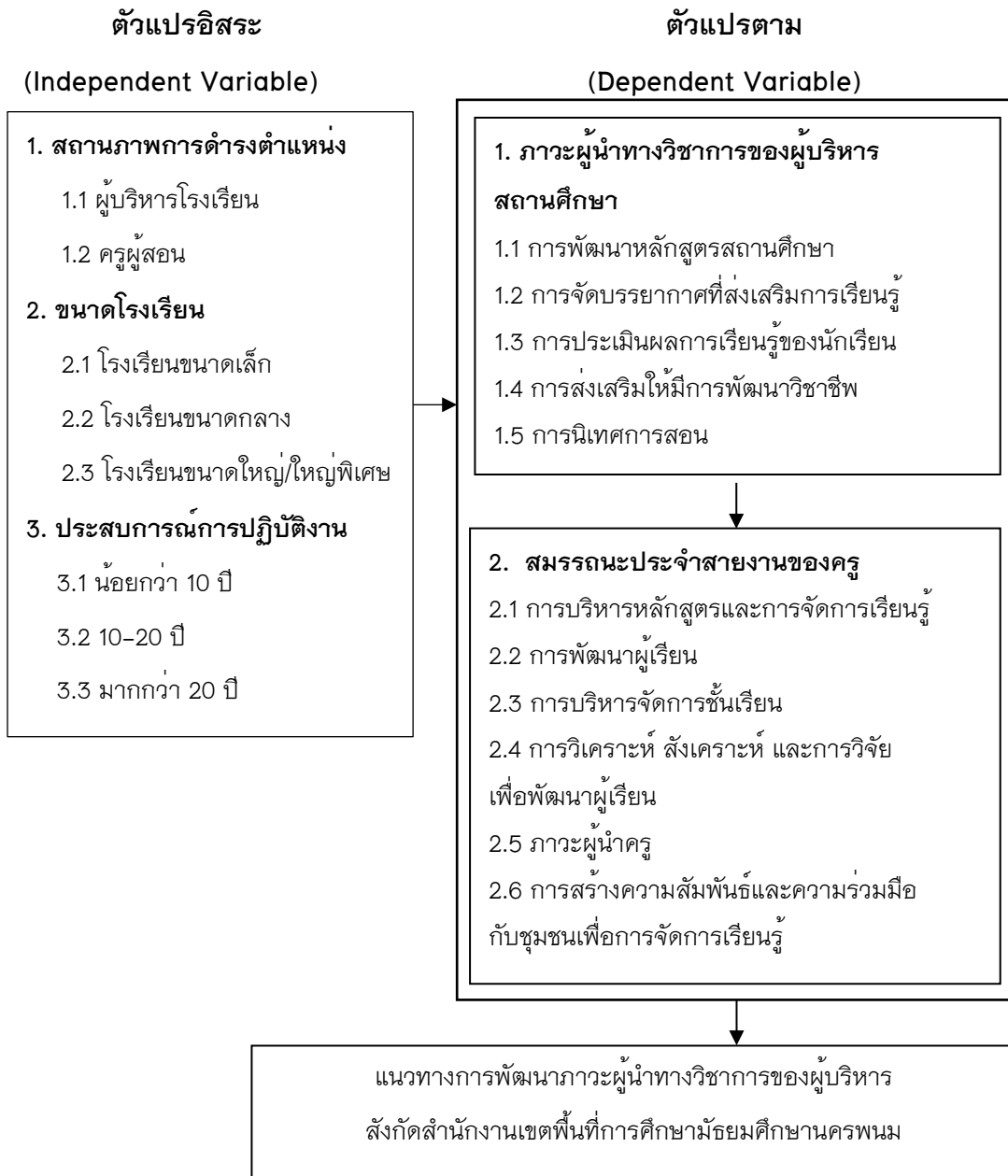
3.2.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่มีในท้องถิ่นมาพัฒนาสังคมและตนเองให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

1.2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาได้

1.3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินความรู้ความสามารถของนักเรียน อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้วัด และ 3) การแปลผลและนำผลไปใช้

1.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

1.5 การนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ แนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยยึดหลักประชาธิปไตย ความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคณะครู ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Rensis Likert's 5 Rating Scale)

2. สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

3. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

3.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

3.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

3.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Rensis Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และ /หรือ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในปีการศึกษา 2565

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 300 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

7. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยนับเป็นปี ดังนี้

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสถานภาพนั้น ๆ น้อยกว่า 10 ปี

7.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสถานภาพนั้น ๆ อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสถานภาพนั้น ๆ มากกว่า 20 ปี

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยนำข้อมูลด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงเสนอในรูปแบบความเรียงแจกแจงข้อต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.3 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 3.4 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด
 - 3.5 ทิศทางการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการ นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์ และให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ไว้มากมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สมถวิล ศิลปคนธรรพ์ (2556, หน้า 20) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ การเป็นผู้นำและการบริหารโดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 30) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษา ในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 34) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

นิตินิภา เสนาฤทธิ (2560, หน้า 24) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ทิพย์วรรณ กุลนิตย์ (2560, หน้า 23) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

วิเศษ ผลทอง (2562, หน้า 17) ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

โดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ชาญชัย นันทะพา (2561, หน้า 19) ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดง ออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนและนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิมและเน้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 อ้างถึงใน เข็มนิษฐา และ กัลยมน 2565, หน้า 93) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

Daniel E. Griffiths (1956; อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ กุศลนิตย์, 2560, หน้า 24 – 25) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มงาน (The School Administrator As an Initiator)

นักการบริหารที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้นและมักจะมีแผนงานที่มีระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่เขาริเริ่ม

ใหม่เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นงานใหม่ ๆ ของตนเองประสบความสำเร็จ
ความสำเร็จจนบางครั้งก็ลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

2. เป็นผู้ปรับปรุงงาน (The School Administrator As an Improver)

พฤติกรรมอีกด้านที่นักบริหารการศึกษาแสดงออกให้เห็นคือ การเปิดและแสวงหาโอกาส
ให้ครูได้ปรับปรุงตนเองในอาชีพการสอน เขาจะเป็นคนคอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครูให้
ทำงานและปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาและปรับปรุง
วิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อน
ร่วมงาน

3. เป็นผู้ให้การยอมรับ (The School Administrator As a Recognizer)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน
ไม่มองโอกาสเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง เพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน
สำเร็จหมายความว่าเราเองก็เป็นผู้บริหารที่ดีสามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมาย
ขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่
ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงานพร้อมกับเรา
ชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้
ทำงานอื่น ๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

4. เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ (The School Administrator As a Helper)

นักการบริหารการศึกษาที่ดี จะต้องพร้อมเสมอที่จะแก้ปัญหา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
เมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความห่วงใยกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ๆ
หรือครูเก่าที่มีปัญหามาขอความช่วยเหลือ

5. เป็นนักพูดที่ชำนาญ (The School Administrator As an Effective Speaker)

สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงาน ด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน
จะต้องมีความสามารถในเชิงการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสน่ห์ความศรัทธาและ
ความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

6. เป็นผู้ประสานงาน (The School Administrator As a Coordinator)

เขาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการ
วางแผนและสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่ายตามแนว
ที่ยึดถือในปัจจุบัน ผู้บริหารก็คือผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจมี
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้งานบางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็น

ผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

7. เป็นผู้เข้าสังคมได้ดี (The School Administrator As a Social Man)

ภารกิจอันหนึ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารก็คือการเข้าสังคม ผู้บริหารจะต้องอยู่กับคนจำนวนมากมายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรเพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเองให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามนักบริหารที่ดีจำเป็นต้องเลือกและใช้เวลาไปกับสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นักบริหารบางคนใช้เวลากับสังคมมากเกินไปจนงานประจำต้องเสียไปก็มียุ่มาดั่งนั้นจึงควรระมัดระวังที่จะต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสมไม่ให้เกิดผลเสียต่อเวลาการปฏิบัติงานของตน

โดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจน ในการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและปรับปรุงงาน ให้การยอมรับและช่วยเหลือ มีทักษะในการพูด สามารถประสานงานและเข้าสังคมได้ดี

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกตุผกา มานะกิจ (2554, หน้า 6) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนางานวิชาการ
4. การนิเทศในเชิงพัฒนา
5. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
6. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
7. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
8. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ

ไชยา ภวะบุตร (2555 ; อ้างถึงใน ข่าวทิพย์ ที่สุกะ, 2564, หน้า 30) ได้เสนอ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนว่า เป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหาร ได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ จูงใจ หรือชี้แนะให้ครูและ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นการกิจ หลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบหลัก ดังนี้

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

ทิพย์วรรณ กุลนิตย์ (2560, หน้า 35) ได้กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การวัด ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี
6. การมีวิสัยทัศน์

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 7 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

7. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อัคนีย์ สุทธิใจ (2560, หน้า 33) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การวัดประเมินผลและวิจัย
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ชลนิสา ศิลางพงษ์ (2564, หน้า 35) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน
3. การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

Krug (1992 อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เพลรินทร์, 2552) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission)
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)
3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching)
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)
5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate)

Hallinger and Murphy (1985 ; อ้างถึงใน ข้าวทิพย์ ที่สุกะ, 2564, หน้า 31) ได้กำหนดองค์ประกอบ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ไว้ 11 ประการ คือ

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการการประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Ubben & Huges (1987, pp.97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน คือ

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นวิชาการ
4. การคาดหวังของครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis & Tomas (1989, pp.40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. การยี่ดหน้าทีเื่อการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

วิชาการ

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้กับครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงาน

4. การติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Seyfarth (1999, pp.165–273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

4. การประเมินผลการสอนของครู

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

McEwan (2001 ; อ้างถึงใน ชาญชัย นันทะพา, 2561, หน้า 24) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลต่อชีวิตของนักเรียนและครูองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้

3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้

4. สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

5. ตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง

6. พัฒนาครูแกนนำ

7. พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง
นักเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เกตุผูกา มาณะกิจ (2554)	ไชยา ภาณะบุตร (2555)	ทิพย์วรรณ กุศลมิตย (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	อัศนีย์ สุทธิใจ (2560)	ชลนิสา ศิลางษ์ (2564)	Krug (1992)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas, (1989)	Seyfarth, (1999)	McEwan (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดพันธกิจ/การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน/การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้			/	/			/	/					4	33.33
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน/การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร/การทำงานด้านหลักสูตร/มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร/การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน/การพัฒนาหลักสูตร/การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา/การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/		10	83.33
3. การนิเทศการสอน/การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน/การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู/การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ/การประเมินผลการสอนของครู/การนิเทศในเชิงพัฒนา	/		/		/		/	/		/	/		7	58.33

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เกตุพักดา มานะกิจ (2554)	ไชยา ภาวระบุตร (2555)	ทิพย์วรรณ กุลมิตย (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	อัศนีย์ สุกิจใจ (2560)	ชลนิสา ศิลพงษ์ (2564)	Krug (1992)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas, (1989)	Seyfarth, (1999)	McEwan (2001)	ความถี่	ร้อยละ
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน/การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน/การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน/การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน/การพัฒนานักเรียน/การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา/การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		/	/	/	/	/	/	/	/		/		9	75
5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน/การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้/การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน/การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน/การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ/สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้/การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้/การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้/การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ/การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้/การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	/	/		/	/	/	/	/	/	/		/	10	83.3 3

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เกตุพักดา มานะกิจ (2554)	ไชยา ภาวระบุตร (2555)	ทิพย์วรรณ กุลมิตย (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	อัศนีย์ สุทธิใจ (2560)	ชลนิสา ศิลพงษ์ (2564)	Krug (1992)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas, (1989)	Seyfarth, (1999)	McEwan (2001)	ความถี่	ร้อยละ
6. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน/สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน								/				/	2	16.67
7. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน/การทำงานตามเวลาที่กำหนด								/	/				2	16.67
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู/การสร้างสิ่งจูงใจให้กับครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ								/		/			2	16.67
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ/การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ/พัฒนาครูแกนนำ/การพัฒนาครู/การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ/การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ/การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากร	/	/		/		/		/		/		/	7	58.33

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เกตุพักดา มานะกิจ (2554)	ไชยา ภาวระบุตร (2555)	ทิพย์วรรณ กุลมิตย (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	อัศนีย์ สุกิจใจ (2560)	ชลนิสา ศิลางษ์ (2564)	Krug (1992)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas, (1989)	Seyfarth, (1999)	McEwan (2001)	ความถี่	ร้อยละ
<p>10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ/การมุ่งเน้นวิชาการ/การยึดในหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น/ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ/การติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการ/สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ/ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้/การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ/การพัฒนางานวิชาการ/การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ/</p>	/							/	/	/		/	5	41.67
<p>11. การคาดหวังของครูและผลการปฏิบัติงานของครู/ตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง</p>									/			/	2	16.6
<p>12. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ</p>		/		/					/				3	25
<p>13. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์</p>										/			1	8.33

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เกตุพักดา มานะกิจ (2554)	ไชยา ภาวระบุตร (2555)	ทิพย์วรรณ กุลมิตย (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	อัศนีย์ สุทธิใจ (2560)	ชลนิสา ศิลพงษ์ (2564)	Krug (1992)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas, (1989)	Seyfarth, (1999)	McEwan (2001)	ความถี่	ร้อยละ
14. การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ											/		1	8.33
15. พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน												/	1	8.33
16. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	/	/	/										3	25
17. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	/		/		/								3	25
18. การจัดการเรียนรู้					/								1	8.33
19. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้			/		/								2	16.67
20. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน					/								1	8.33

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 12 คน พบว่า มีตัวแปรที่มีความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป) ทำให้ได้กลุ่มแนวคิดที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 6 กลุ่ม เรียงลำดับตามความถี่และร้อยละจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียน 4) การนิเทศการสอน 5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยแต่ละด้านมี รายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2555, อ้างถึงใน ชลนิสา ศิลาพงษ์ 2564, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิม ให้ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดและมีการประเมินผลหลักสูตร

สมพิศ ลาสอน (2555, หน้า 14) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรม ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพในการดำรงชีวิต จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมให้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ของการจัด การศึกษาตามที่ต้องการสอดคล้องและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความ ภาคภูมิใจเกิดความรักผูกพันอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของ ท้องถิ่น นำความรู้ที่มีในท้องถิ่นนำมาสู่กระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาสังคม แสวงหาแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ได้ผลดีกว่าเดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยมี จุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่มีในท้องถิ่น มาพัฒนาสังคมและตนเองให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สมพิศ ลาสอน, (2555, หน้า 21) หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นเอกสารที่กำหนดหรือเป็นเครื่องมือที่จะชี้แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้ไปถึงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นคนดีที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถที่จะนำไปศึกษาต่อหรือใช้ในการประกอบอาชีพต่อไปได้

เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2559, หน้า 15) หลักสูตรมีความสำคัญต่อ การศึกษาและการสอนเพราะหลักสูตรเป็นแม่บทสำคัญต่อการศึกษาในทุกระดับและทุกสาขาวิชา เนื่องจากหลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและแนวทางการจัด ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ

อวิศยา แสงทอง (2564, หน้า 6) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน และพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการกำหนดทิศทางของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามี ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบริบทของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนา หลักสูตรเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นำไปสู่คุณภาพ ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

จากความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปว่าการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเพราะ เป็นเครื่องมือที่จะชี้แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้ไปถึงจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ขับเคลื่อนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

2.1 ความหมายของการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

Hoy and Miskey (2001, p. 301) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกของโรงเรียน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, อ้างถึงใน ชลนิสา ศิลาพงษ์ 2564, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศสถานศึกษานั้น หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญญาญา วรวัฒน์ชัย (2563, หน้า 276) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กทุกคน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่เด็กใช้เวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวันจึงควรเป็นความรับผิดชอบของผู้สอนที่ต้องจัดให้บรรยากาศชั้นเรียนส่งผลทางบวกต่อการเรียนรู้และการฝึกฝนให้เป็นผู้มีกล้าคิดริเริ่ม และกล้าแสดงออกได้อย่างเท่าเทียมกันทุกคน

พิมพาพัญ ทองกิ่ง (2563, หน้า 55) บรรยากาศชั้นเรียนเป็นสภาพการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียน บรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก หรือบรรยากาศชั้นเรียนที่ดี จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ดี ย่อมช่วยให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง มีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง และรักการเรียนรู้ เป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นบทบาทของครูในการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

ชลนิสา ศิลภาพงษ์ (2564, หน้า 46) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
 ในสถานศึกษา เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมี
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลใน
 สถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษาบรรยากาศขององค์การ
 บรรยากาศที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญ
 ที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือการสร้างสภาพแวดล้อม
 ของสถานศึกษา หลักการจัดการอาคารสถานที่และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
 ประกอบด้วย การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน
 มีการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการ
 สอน เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดีแสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้
 และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้

จากความหมายของการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปว่า
 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว
 นักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สามารถสร้าง
 แรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุ
 ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาได้

2.2 ความสำคัญของการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 อ้างถึงใน สมฤทัย
 ทองบุญน่ม, 2563) พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิด
 ความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่
 อบอุ้มที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียนที่นักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรต่อ
 กันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมี
 ความสุขที่ได้มาโรงเรียน และในการเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้าง
 ความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของ
 ประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม
 โดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ปัญญาภ วรวิวัฒน์ชัย (2560, หน้า 70) บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญ
 ในการส่งเสริมความสนใจใคร่เรียนรู้ และการพัฒนาทักษะที่สำคัญให้แก่เด็ก โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งทักษะความคิดสร้างสรรค์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และมีมุมมองที่กว้างจะสามารถนำมาประยุกต์ในการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

สมฤทัย ทองบุญน่ม (2563, หน้า 11) บรรยายภาคในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย รวมทั้งทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนสร้างเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพจิตที่ดีทำให้นักเรียนมีความสุขและอยากมาโรงเรียน

จากความสำคัญของการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่สำคัญ หากครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ จะสามารถพัฒนานักเรียนให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม

3. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3.1 ความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

Ebel and Frisbie (1986, p.13) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณค่าของวัตถุประสงค์ของ โครงการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนงานหรือความรู้ความสามารถของนักเรียน ฉะนั้น การประเมินผลจึงเป็นกระบวนการของการตัดสินคุณค่า

Gronlund (1981, pp.5-6) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในอันที่จะกำหนดขนาดหรือจำนวนซึ่งนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2553, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการวัดไว้ว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of Numerals) ให้แก่สิ่งต่าง 1 ตามกฎเกณฑ์ การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไร และวัดไปทำไม 2) เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจรายการแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้ ในการวัดและมีมาตราเปรียบเทียบ

ระหว่างหน่วย 3) การแปลผลและนำผลไปใช้

จากความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยสรุปว่าการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ ความสามารถของนักเรียน อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้วัด และ 3) การแปลผลและนำผลไปใช้

3.2 ความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

Taba (1962, หน้า 214) การประเมินผล เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่พึงประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใดและเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พิจารณาให้ครอบคลุมทั้งการประเมินความก้าวหน้า และประเมินผลสัมฤทธิ์

กิ่งฟ้า สนิทวงศ์ (2550, หน้า 12) การประเมินผู้เรียนถือเป็นงานชิ้นสำคัญของความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงในด้าน การประเมินจะช่วยให้ผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการสอน การปฏิรูปด้าน การประเมินเป็นวิถีทางในการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมมากขึ้นสำหรับผู้เรียน มุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากร กระตุ้นให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนและสื่อ การเรียนการสอนกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แขก มูลเดช (2555, หน้า 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ทราบถึงผลการพัฒนาการเรียนรู้อันจะทำให้ครูทราบพัฒนาการเรียนรู้อันทำให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด

จากความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยสรุปว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสำคัญในการตรวจสอบพัฒนาการเรียนรู้อันทำให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร ช่วยให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมมากขึ้น

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

4.1 ความหมายของการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

Jucius (1971, p.243) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

Hallinger and Murphy (1985, p.223) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

ชาญชัย นันทะผา (2561, หน้า 30) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน

จากความหมายของการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปว่าการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

4.2 ความสำคัญของการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

พรรณอร อุซุภาพ (2561, หน้า 239-240) ครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ ผ่านการศึกษาอบรมมาอย่างเข้มข้น มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นบุคคลผู้เป็นครูจึงต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

มะसानูลี อาลี (2562, หน้า 39) การพัฒนาวิชาชีพครู นั้นมีความจำเป็น และจะต่อยอดไปถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นบุคลากรหลักที่จะผลักดันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพัฒนาไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์นโยบายการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553, หน้า 2) การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลา และลดความสูญเสียเปล่าทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

บุญยฤทธิ ปิยะศรี (2556, หน้า 83) การพัฒนาวิชาชีพ คือ งานที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต่อเนื่องสามารถดำเนินการได้โดยโรงเรียนเป็นฐาน และ/หรือผู้นิเทศ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกในหน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือสนับสนุนและร่วมปฏิบัติ โดยคณะครูในโรงเรียนร่วมมือกัน การฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู และปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพสามารถนำไปใช้และทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ

จากความสำคัญของการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความสำคัญต่อวิชาชีพ เป็นการดำเนินงานที่สร้างเสริมความรู้ ทักษะความสามารถให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็น นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพัฒนาไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์นโยบายการศึกษา

5. การนิเทศการสอน

5.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

ทิพย์วรรณ กุลนิตย์ (2560, หน้า 48) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเกี่ยวกับ นิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคณะครู

มีเกณฑ์การนิเทศและกระบวนการตรวจสอบติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ติดตามผลการสอน ประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเอง และผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง กระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ ร่วมพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู กระตุ้นคณะครูให้มีการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู

สายวิสิทธิ์ ดวงสนาม (2561, หน้า 20) การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร่วมกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ในการที่จะนำมาซึ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย

ณัฐพร วัตถุ (2560, หน้า 18) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ และนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงการจักระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศการศึกษาต้องตั้งอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย คือ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนของ นักเรียน ให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดีและเป็นคนที่มีความสุขในความเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์

จากความหมายของการนิเทศการสอน ผู้วิจัยสรุปว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ และนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อคณะครู ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น

5.2 ความสำคัญของการนิเทศการสอน

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 26) การนิเทศการศึกษามีความ จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงให้ต้องมี ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการ ทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายพร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ชลธนา ม่วงหวาน (2564, หน้า 11) การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร คณะครู ได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 30) การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการนิเทศจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็น ข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุงการทำงาน ได้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานหรือการสอนและช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

จากความสำคัญของการนิเทศการสอน ผู้วิจัยสรุปว่า การนิเทศการสอนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของครู เพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุงการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สมรรถนะประจำสายงานของครู

1. ความหมายของสมรรถนะครู

ความหมายของคำว่า "สมรรถนะครู" คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อ ก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนา สมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์นักวิชาการศึกษามุขมนตรีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณา และกำหนด สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขอการวิเคราะห์สังเคราะห์

สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะ และ มาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการ ปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐาน วิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครู และบุคลากรทางการ ศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ สายงาน สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 24 – 26)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6

สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 31 – 38) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้อง เป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตัวบ่งชี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้าง/ พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ

1.3.2 ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้

ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการ

เรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการ

เรียนรู้

1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

และชุมชน

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการ

จัดการเรียนรู้

1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ใน

การจัดการเรียนรู้

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย

เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน

1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม

1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนัก เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตัวบ่งชี้

2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน

2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.1.3 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน

2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะใน การเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน

2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็น ไทยให้แก่ผู้เรียน

2.3.2 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
ความภูมิใจในความเป็นไทย

2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนราย

2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการ
เรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา
ผู้เรียนให้แก่ผู้เรียน

2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม

2.4.5 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ

สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการ
ปลูกฝัง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการ
ทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็น
ไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและ
พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติ
ตนอย่างเหมาะสมกับ ค่านิยมที่พึงงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น
เรียน / ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี
ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนตัวบ่งชี้

3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัย
ของผู้เรียน

3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่
เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียน
กับผู้เรียน

3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้
และปลอดภัยอยู่

3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา

3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.2.1 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา

3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

3.3.2 แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนค่านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบตัวบ่งชี้

4.1 การวิเคราะห์

4.1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน

4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุสภาพปัจจุบัน

4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และ โอกาสความสำเร็จ ของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 การสังเคราะห์

4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบค่าน

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวงการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ

4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวงการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามตัวบ่งชี้

5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

5.1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม

5.1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

5.1.3 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ขอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

5.3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถาน

5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้

5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย

ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.5.2 ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบกำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ

6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานความร่วมมือที่ดี ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แต่เดิมนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ จึงได้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากเดิมมีจำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา ให้เพิ่มจำนวนเป็น 62 เขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้แบ่งออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งมีพื้นที่เขตบริการด้านการศึกษารอบคดลุม จังหวัดนครพนม มีโรงเรียนในสังกัด 51 โรงเรียน

จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

- 2.1 กลุ่มอำนวยการ
- 2.2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 2.4 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.5 กลุ่มนโยบายและแผน
- 2.6 กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2.7 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 2.8 กลุ่มกฎหมายและคดี
- 2.9 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- 3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.5 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา
- 3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัศึกษานครพนม มีโรงเรียนสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน นำเสนอดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
	โรงเรียนขนาดใหญ่			
1	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113
2	นครพนมวิทยาคม	5	116	121
3	ธาตุพนม	5	106	111
4	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94
5	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102
6	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	70	73
	รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน	29	586	615
	โรงเรียนขนาดกลาง			
7	ปลาปากวิทยา	3	45	48
8	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	2	33	35
9	อุมเหมมาประชาสรรค์	2	37	39
10	นาแกพิทยาคม	3	49	52
11	อุเทนพัฒนา	3	75	78
12	พะทายพิทยาคม	2	30	32
13	บ้านแพงพิทยาคม	3	55	58
14	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชาชนเคราะห์)	2	50	52
15	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54
	รวมโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน	22	426	448
	โรงเรียนขนาดเล็ก			
16	คำเตยอุบลัมภ์	2	26	28
17	ศรีโคตรบูรณ	1	26	27
18	บ้านผึ้งพิทยาคม	1	27	28
19	ศรีบัวบานพิทยาคม	2	23	25

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก			
20	วังกระแสวิทยาาคม	1	13	14
21	กุดตาไก่วิทยาาคม	1	21	22
22	ธรรมโฆษิตวิทยา	1	8	9
23	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15
24	มหาชัยวิทยาาคม	1	16	17
25	โพนแพงพิทยาาคม	1	15	16
26	กุดฉิมวิทยาาคม	1	11	12
27	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15
28	นาถอนพัฒนา	2	23	25
29	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	16	17
30	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31
31	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12
32	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14
33	วังยางวิทยาาคม	1	13	14
34	หนองโพธิ์พิทยาาคม	1	11	12
35	ไชยบุรีวิทยาาคม	2	18	20
36	รามราชพิทยาาคม	1	17	18
37	ท่าจำปาวิทยา	1	11	12
38	เซียงยี่นวิทยา	1	12	13
39	ภูลังกาพิทยาาคม	1	15	16
40	สามผงวิทยาาคม	1	14	15
41	สนธิราษฎร์วิทยา	1	24	25
42	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15
43	นาเดื่อพิทยาาคม	1	16	17

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
44	บ้านขาคพิทยาคม	1	19	20
45	นางจรัสวารัฐรังสรรค์	1	11	12
46	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	13	14
47	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19
48	คอพิทยาคม	1	23	24
49	นาทมวิทยา	2	27	29
50	หนองชนพิทยาคม	1	12	13
51	หนองแวงวิทยานุกูล	1	13	14
	รวมโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน	41	608	649
	รวมทั้งหมด 51 โรงเรียน	92	1,620	1712

5. ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยคณะกรรมการบริหารแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มุ่งสู่การเป็นองค์กร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้งานมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน

2. สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

มีคุณธรรม จริยธรรม

3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจัดการศึกษา

ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์การ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็งค่านิยม (Values) F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = หัวก้าวหน้า รักการเรียนรู้ Unity = อยู่อย่างสามัคคี มีความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ Noble-minded = พึ่งมีคุณธรรม นำจิตใจ

6. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559 – 2563)

(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2564, ออนไลน์)

6.1.1 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย และโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

มีผลการประเมินดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม
- 2) ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม

6.1.2 โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม มีผลการประเมินดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก
- 2) ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.3 โรงเรียนอุเทนพัฒนา โรงเรียนปลาปากวิทยา โรงเรียนบ้านแพง พิตยาคม โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ โรงเรียนพะทายพิทยาคม โรงเรียนรามราชพิทยาคม และโรงเรียนสามผงพิทยาคม มีผลการประเมินดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก
- 2) ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดีมาก
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.4 โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ มีผลการประเมินดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก
- 2) ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดี
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ ดี

6.2 ผลการพิจารณาสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย สะอาด และอบายมุข
ปีการศึกษา 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 21 – 22) มีผลการประเมินดังนี้

6.2.1 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.2 โรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.3 โรงเรียนนุกูตาไถวิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.4 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.3 ผลการประเมินรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย ประจำปี 2564

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564, ออนไลน์) มีผลการประเมินดังนี้

6.3.1 โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 7 ปีติดต่อกัน

6.3.2 โรงเรียนคำเตยอุบลรัตน์ เกียรติบัตรดีเด่น 6 ปีติดต่อกัน

6.3.3 โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 6 ปีติดต่อกัน

6.3.4 โรงเรียนพะทายพิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 5 ปีติดต่อกัน

6.3.5 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย เกียรติบัตรดีเด่น 5 ปีติดต่อกัน

6.3.6 โรงเรียนดงดาวแจ่มพัฒนศึกษา เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน

6.3.7 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน

6.3.8 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน

6.3.9 โรงเรียนปลาปากวิทยา เกียรติบัตรดีเด่น 3 ปีติดต่อกัน

6.3.10 โรงเรียนสามผงวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 3 ปีติดต่อกัน

6.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
สถานศึกษา ประจำปี 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2564,
ออนไลน์) มีผลการประเมินดังนี้

6.4.1 โรงเรียนปลาปากวิทยา ผลการประเมินระดับ AA

6.4.2 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล ผลการประเมินระดับ A

6.4.3 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม ผลการประเมินระดับ A

6.4.4 โรงเรียนธาดูปนอม ผลการประเมินระดับ A

6.4.5 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา ผลการประเมินระดับ A

6.4.6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ ผลการประเมินระดับ A

6.4.7 โรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา ผลการประเมินระดับ A

6.4.8 โรงเรียนอุเทนพัฒนา ผลการประเมินระดับ A

6.4.9 โรงเรียนวังยางวิทยาคม ผลการประเมินระดับ A

จากการศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการ บริหารการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์การ ดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

สมถวิล ศิลปะคนธรรม (2556, หน้า 122 - 123) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้าน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการ สอน และด้านการควบคุมเวลาในการสอน

ผกากรอง ศรีประโหม (2558, หน้า 131 – 139) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 5) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามในอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 6) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เชมจิรา สนอุทา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคมด้านการมีความคิดริเริ่ม ตามอันดับ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีความคิด

ริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ และด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญพา พรหมณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์วรรณ กุลนิตย์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีและ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตาม สถานภาพ/บทบาทภาระหน้าที่ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนในด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะใน การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนนำองค์การไปสู่เป้าหมายให้ไปสู่ความสำเร็จ จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และจัดทำแผนประจำปีการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน จัดหาสื่อและเทคโนโลยี กำกับติดตามการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูทำวิจัย

วิศวะ ผลกอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดการบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อที่ 1) ชาวทิพย์ ที่สุกะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.871$) 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ +.21886 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรวางแผน ในการนิเทศร่วมกันและมีการสรุปผลการนิเทศ เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ ทุกฝ่ายวางแผนร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เพื่อปรับปรุงการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและด้านการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่ดี

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำหลักสูตรไปใช้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการที่ชัดเจน ยุติธรรม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การประชุม อบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพและจิตวิทยา

1.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู

วิรัชญา อัดโถปกรณ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด พบว่าสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากค่าที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($M = 4.34$, $SD = 0.414$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($M = 4.30$, $SD = 0.480$) ด้านภาวะผู้นำครู ($M = 4.22$, $SD = 0.510$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.02$, $SD = 0.396$) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อจัดการเรียนรู้ ($M = 3.99$, $SD = 0.460$) และสุดท้ายคือด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 3.97$, $SD = 0.602$) ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอดสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากค่าที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.58$, $SD = 0.431$) ด้านความทันเวลา ($M = 4.54$, $SD = 0.447$) ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน ($M = 4.16$, $SD = 0.508$) ด้านปริมาณผลงาน ($M = 3.95$, $SD = 0.456$) และสุดท้ายคือด้านคุณภาพของผลงาน ($M = 4.14$, $SD = 0.465$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อริสา นพคุณ และคณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรกระบวนการพัฒนา และการวัดผลและประเมินผล โดยมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สำคัญ คือ การสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาจนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริง

นเรศ ปู่บุตรชา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่

ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

กรอุณา โถชาวี (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิต จริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์การ 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 129.00, $p = 0.92$, $df = 153$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Standardized RMR = 0.01 และ CN = 1355.58) 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจิต จริยธรรม ปัจจัย บรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81

พระมหาบุษยทศนา ตุ่มอ่อน และคณะ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด นครพนม พบว่า 1) ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($X = 4.29$, $S.D = 0.30$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ($x = 4.38$, $S.D = 0.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($X = 9.22$, $S.D = 0.40$) 2) ผู้บริหารและครูเห็นว่าครูมีสมรรถนะ ประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของครู ($X = 4.31$, $S.D = 0.40$) โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็น เห็นว่าครูมีสมรรถนะ ตามสายงานสูงกว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Anderson (2000, p. 156) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Mickey (2000, p. 99) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงาน เป็นรูปของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลามากจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการมีความสะดวก และคอยกระตุ้นรวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

Yamada (2000, p. 143) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผล เพื่อ

ช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจากที่กล่าวมาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

Sprito (2008, pp. 9386-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการโรงเรียน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

Quah Cheng Sim (2011, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS การศึกษาครั้งนี้ใช้ครู จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติของบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

Bottani, N., Walberg, H.J (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจของครูในเมืองจอร์เจีย รัฐคาโรไลนาตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของครู ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจจากภายนอกหรือแรงจูงใจโดยทั่วไป นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ และแบบแผนแตกต่างกัน การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจแตกต่าง

Quint (2007, pp. 113 - 117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษา 49 โรงเรียน ออกแบบทุกโรงเรียนให้สัดส่วนเท่ากัน โดยต้องมีผู้เรียนที่ต่อโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนอาสาที่จะมีส่วนร่วมในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่ในช่วงปี 2005-2006 โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จะส่งเสริมและมีส่วนร่วมการจัดการศึกษามากขึ้น ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งครูที่ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นจะส่งผลต่อ

คุณภาพการเรียนการสอนที่สูงขึ้น และโรงเรียนที่มีคุณภาพการเรียนการสอน
ที่มีประสิทธิภาพสูง ยังมีผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอีกด้วย

Muhammod Azeem (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของ
โรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็น
กุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และ
การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของ
สังคมและการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ
แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการ
เรียนรู้ของนักเรียน 4) การนิเทศการสอน และ 5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเหล่านี้อาจส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู
ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ไว้ดังนี้ 1) การ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจะ
ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำ
สายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อหาแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,620 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 36 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 608 คน รวม 649 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 426 คน รวม 448 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 586 คน รวม 615 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จาก 42 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยกำหนดสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 80 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 90 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 90 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 145 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 80 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 16 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 100 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน 260 คน รวม 325 คน

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก						
1	คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28	1	4	5
2	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28	1	4	5
3	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
4	วังกระแจะวิทยาลัย	1	13	14	1	4	5
5	กุตะไก่วิทยาคม	1	21	22	1	4	5
6	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9	1	4	5
7	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15	1	4	5
8	มหาชัยวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
9	โพนแพงพิทยาคม	1	15	16	1	4	5
10	กุดฉิมวิทยาคม	1	11	12	1	4	5
11	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15	1	4	5
12	นาถอนพัฒนา	2	23	25	1	4	5
13	ดงดาวแจ่มพัฒนศึกษา	1	16	17	1	4	5
14	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31	1	4	5
15	หนองบัววิทยานุกูล	1	11	12	1	4	5
16	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14	1	4	5
17	วังยางวิทยาคม	1	13	14	1	4	5
18	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12	1	4	5
19	ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20	1	4	5
20	รามราชพิทยาคม	1	17	18	1	4	5
21	ท่าจำปาวิทยา	1	11	12	1	4	5
22	เชียงยืนวิทยา	1	12	13	1	4	5
23	สามผงวิทยาคม	1	14	15	1	4	5
24	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
25	นาเดื่อพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
26	บ้านขาพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
27	นางวัชรราษฎร์รังสรรค์	1	11	12	1	4	5
28	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19	1	4	5
29	คอพิทยาคม	1	23	24	1	4	5
	โรงเรียนขนาดกลาง						
30	ปลาปากวิทยา	3	45	48	2	8	10
31	อุมเหมาประชาสรรค์	2	37	39	2	8	10
32	นาแกพิทยาคม	3	49	52	2	8	10
33	อุเทนพัฒนา	3	75	78	2	8	10
34	พะทายพิทยาคม	2	30	32	2	8	10
35	บ้านแพงพิทยาคม	3	55	58	2	8	10
36	นาหวาพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	50	52	2	8	10
37	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54	2	8	10
	โรงเรียนขนาดใหญ่						
38	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113	4	16	20
39	นครพนมพิทยาคม	5	116	121	4	16	20
40	ธาตุพนม	5	106	111	4	16	20
41	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94	4	16	20
42	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102	4	16	20
	รวม	78	1,387	1,465	65	260	325

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ความความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

- 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 5) การนิเทศการสอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุดประกอบด้วย

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1967, pp. 16 – 24)
ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บรรยายภาคองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากทั้งในและต่างประเทศ

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 2.2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตามแบบของ Likert (1967, pp.16 – 24)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คือ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษและผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นายประชา สมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
วุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษ
จำนวน 1 คน คือ นายสุริยันต์ ไชยรบ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรามราชพิทยาคม
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมา
ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีก
ครั้ง

2.2.7 เสนอขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อ
สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out)
กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 15 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 15 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 20 คน

รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 10 คน และครูผู้สอน 40 คน

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกราย
ข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.10 นำผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อและค่าความ
เชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อที่ 4.2 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แยกต่างหาก สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ t – test ชนิด
Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิด
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แยกต่างหาก สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ
t – test ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One – Way ANOVA)

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ การหาค่า
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และวุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คือ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษและผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน คือ

3.1) นายภูวนารถ ตั้งศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอ ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

3.2) นายประชา สมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

3.3) นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบาน
พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

3.4) นายภาณุมาศ สุวรรณมาโจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้ง
พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
วุฒิจำกัดการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษ
จำนวน 3 คน คือ

4.1) ดร.สุระศักดิ์ ภาวะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนพัฒนา
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

4.2) นางดาริณี พัตรภักดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรามราช
พิทยาคม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

4.3) นางสาวอนุธิดา สารทอง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

(Structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
E	แทน	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X_1	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
X_2	แทน	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
X_3	แทน	การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
X_4	แทน	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
X_5	แทน	การนิเทศการสอน
X_t	แทน	ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	การพัฒนาผู้เรียน
Y_3	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียน
Y_4	แทน	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
Y_5	แทน	ภาวะผู้นำครู
Y_6	แทน	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
Y_t	แทน	ภาพรวมสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 325 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	65	20.00
	ครูผู้สอน	260	80.00
	รวม	325	100.00
2. ขนาดโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	145	44.60
	โรงเรียนขนาดกลาง	80	24.60
	โรงเรียนขนาดใหญ่	100	30.80
	รวม	325	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	240	73.80
	ระหว่าง 10-20 ปี	42	12.90
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	43	13.20
	รวม	325	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 80 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คิดเป็นร้อยละ 13.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

อันดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.09	.50	มาก
2	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.34	.44	มาก
3	การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.95	.50	มาก
4	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.32	.39	มาก
5	การนิเทศการสอน	4.30	.45	มาก
รวม		4.22	.35	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34$) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.32$) และการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 7 - 11

ตาราง 7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อ	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา	4.09	.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.25	.77	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่ตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน	4.00	.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.71	.85	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมตามที่กำหนด	4.39	.65	มาก
รวม		4.09	.50	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.25$) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่ตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน ($\bar{X} = 4.00$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.30	.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียน บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.34	.60	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนของบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	.70	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอาคารสถานที่และแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.47	.59	มาก
รวม		4.34	.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอาคารสถานที่และแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียน บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อ	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน	3.81	.81	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของนักเรียน	3.81	.60	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.02	.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนไปใช้	4.15	.77	มาก
รวม		3.95	.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนไปใช้ ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียน ($\bar{X} = 4.02$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของนักเรียน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	4.12	.74	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.58	.84	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมครู	4.34	.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.37	.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู	4.43	.65	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู	4.29	.54	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน	4.65	.56	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.30	.64	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน	3.82	.78	มาก
รวม		4.32	.39	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของ

ครู ($\bar{X} = 4.58$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมครู ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 11 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการนิเทศการสอน

ข้อ	ด้านการนิเทศการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศและกระบวนการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจน	4.40	.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง	3.93	.83	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอน เพื่อกระตุ้นและพัฒนาคูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้	4.09	.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอนโดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา	4.33	.68	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย	4.43	.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู	4.60	.66	มากที่สุด
รวม		4.30	.45	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการนิเทศการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศและกระบวนการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอนโดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.35	.43	มาก
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.70	.32	มากที่สุด
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.73	.32	มากที่สุด
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.26	.50	มาก
5	ภาวะผู้นำครู	4.36	.46	มาก
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.58	.43	มากที่สุด
	รวม	4.50	.21	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.73$) การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.70$) และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$) และการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 13 - 18

ตาราง 13 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.39	.68	มาก
2	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ	4.33	.57	มาก
3	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.61	.49	มากที่สุด
4	ครูมีการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	.83	มาก
5	ครูมีการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.35	.69	มาก
	รวม	4.35	.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.61$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.39$) ครูมีการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 14 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม การพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม	4.78	.42	มากที่สุด
2	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต	4.74	.60	มากที่สุด
3	ครูมีความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.72	.45	มากที่สุด
4	ครูมีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.58	.68	มากที่สุด
รวม		4.70	.57	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม การพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.78$) ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ($\bar{X} = 4.74$) ครูมีความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

ตาราง 15 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้	4.67	.47	มากที่สุด
2	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	4.71	.48	มากที่สุด
3	ครูมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	4.74	.48	มากที่สุด
4	ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	4.79	.41	มากที่สุด
รวม		4.73	.32	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารจัดการชั้นเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.79$) ครูมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา ($\bar{X} = 4.74$) ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

ตาราง 16 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ	4.35	.68	มาก
2	ครูมีการนำการประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.07	.77	มาก
3	ครูสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา	4.20	.62	มาก
4	ครูมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.42	.59	มาก
รวม		4.26	.50	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.42$) ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.35$) ครูสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตาราง 17 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ภาวะผู้นำครู

ข้อ	ภาวะผู้นำครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล	4.11	.52	มาก
2	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.55	.67	มากที่สุด
3	ครูมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.41	.60	มาก
รวม		4.36	.46	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 การวัดและประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.41$) และครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 18 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง	4.57	.55	มากที่สุด
2	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	4.58	.51	มากที่สุด
รวม		4.58	.43	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.58$) และครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.50	.28	3.98	.48	11.119**	.000
2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้	4.58	.27	4.27	.45	6.949**	.000
3. การประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.49	.13	3.80	.45	20.882**	.000
4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ	4.57	.09	4.25	.41	11.506**	.000
5. การนิเทศการสอน	4.59	.22	4.21	.46	9.524**	.000
รวม	4.55	.06	4.14	.33	18.492**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.34	.25	4.35	.47	-.162	.871
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.60	.23	4.73	.33	-3.510**	.001
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.57	.25	4.77	.32	-5.521**	.000
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.44	.29	4.22	.53	4.604**	.000
5. ภาวะผู้นำครู	4.39	.29	4.35	.49	.946	.346
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.38	.23	4.63	.45	-6.222**	.000
รวม	4.46	.08	4.51	.23	-2.832**	.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.376	2	1.188	4.939**	.008
	ภายในกลุ่ม	77.471	322	.241		
	รวม	79.848	324			
2. การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.133	2	1.067	5.568**	.004
	ภายในกลุ่ม	61.689	322	.192		
	รวม	63.822	324			
3. การประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.501	2	2.750	12.019**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.682	322	.229		
	รวม	79.183	324			
4. การส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	9.017	2	4.509	35.429	.000
	ภายในกลุ่ม	40.978	322	.127		

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	รวม	49.996	324			
5. การนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	6.385	2	3.192	17.218**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.703	322	.185		
	รวม	66.088	324			
ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.940	2	2.470	23.487**	.000
	ภายในกลุ่ม	33.860	322	.105		
	รวม	38.799	324			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		\bar{X}	4.16	4.10	3.96
	เล็ก	4.16	-	0.06	0.20*
	กลาง	4.10	-0.06	-	0.17
	ใหญ่	3.96	-0.20*	-0.14	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้		\bar{X}	4.43	4.24	4.30
	เล็ก	4.43	-	0.19*	0.13
	กลาง	4.24	-0.19*	-	-0.06
	ใหญ่	4.30	-0.13	0.06	-
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียน		\bar{X}	4.05	4.01	3.75
	เล็ก	4.05	-	0.04	0.30*
	กลาง	4.01	-0.04	-	0.26*
	ใหญ่	3.75	-0.30*	-0.26*	-
4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ		\bar{X}	4.51	4.21	4.15
	เล็ก	4.51	-	0.30*	0.36*
	กลาง	4.21	-0.30*	-	0.06
	ใหญ่	4.15	-0.36*	-0.06	-
5. การนิเทศการสอน		\bar{X}	4.45	4.22	4.13
	เล็ก	4.45	-	0.23*	0.32*
	กลาง	4.22	-0.23*	-	0.09
	ใหญ่	4.13	-0.32*	-0.09	-
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม		\bar{X}	4.36	4.17	4.08
	เล็ก	4.36	-	0.19*	0.28*
	กลาง	4.17	-0.19*	-	0.09
	ใหญ่	4.08	-0.28*	-0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการจัด บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่ แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทุกขนาด มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการส่งเสริมให้ มี การพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด เล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่ แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการนิเทศการ สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมี ความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ จัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.820	2	.410	2.187	.114
	ภายในกลุ่ม	60.350	322	.187		
	รวม	61.170	324			
2. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	10.380	2	5.190	75.515**	.000
	ภายในกลุ่ม	22.131	322	.069		
	รวม	32.511	324			
3. การบริหารจัดการชั้น เรียน	ระหว่างกลุ่ม	6.210	2	3.105	37.561**	.000
	ภายในกลุ่ม	26.617	322	.083		
	รวม	32.827	324			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.355	2	2.678	11.275**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.232	321	.237		
	รวม	81.587	323			
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	3.183	2	1.592	7.947**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.492	322	.200		
	รวม	67.675	324			
6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดกาเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	18.978	2	9.489	77.162**	.000
	ภายในกลุ่ม	39.599	322	.123		
	รวม	58.577	324			
สมรรถนะประจำสาย งานของครูในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.005	2	1.002	27.325**	.000
	ภายในกลุ่ม	11.775	321	.037		
	รวม	13.780	323			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาด โรงเรียน เป็นรายคู่

สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การพัฒนาผู้เรียน		\bar{X}	4.90	4.50	4.58
	เล็ก	4.90	-	0.40*	0.32*
	กลาง	4.50	-0.40*	-	-0.08
	ใหญ่	4.58	-0.32*	0.08	-
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน		\bar{X}	4.88	4.56	4.64
	เล็ก	4.88	-	0.32*	0.24*
	กลาง	4.56	-0.32*	-	-0.08
	ใหญ่	4.64	-0.24*	0.08	-
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		\bar{X}	4.12	4.40	4.36
	เล็ก	4.12	-	-0.28*	-0.24*
	กลาง	4.40	0.28*	-	0.04
	ใหญ่	4.36	0.24*	-0.04	-

ตาราง 24 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
4. ภาวะผู้นำครู		\bar{X}	4.47	4.30	4.25
	เล็ก	4.47	-	0.17*	0.22*
	กลาง	4.30	-0.17*	-	0.05
	ใหญ่	4.25	-0.22*	-0.05	-
5. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้		\bar{X}	4.84	4.33	4.39
	เล็ก	4.84	-	-0.51*	0.45*
	กลาง	4.33	0.51*	-	-0.06
	ใหญ่	4.39	-0.45*	0.06	-
สมรรถนะประจำสายงานของ ครูในโรงเรียน โดยรวม		\bar{X}	4.58	4.41	4.44
	เล็ก	4.58	-	0.17*	0.14*
	กลาง	4.41	-0.17*	-	-0.03
	ใหญ่	4.44	-0.14*	0.03	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็น

มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.685	2	1.842	7.789**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.163	322	.237		
	รวม	79.848	324			
2. การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.476	2	1.238	6.499**	.002
	ภายในกลุ่ม	61.346	322	.191		
	รวม	63.822	324			
3. การประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4.828	2	2.414	10.453**	.000
	ภายในกลุ่ม	74.355	322	.231		
	รวม	79.183	324			
4. การส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.024	2	1.012	6.794**	.001
	ภายในกลุ่ม	47.971	322	.149		
	รวม	49.996	324			
5. การนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.036	2	1.018	5.117**	.006
	ภายในกลุ่ม	64.052	322	.199		
	รวม	66.088	324			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.639	2	1.320	11.751**	.000
	ภายในกลุ่ม	36.160	322	.112		
	รวม	38.799	324			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา		\bar{X}	4.04	4.36	4.09
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-0.32*	-0.05
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.36	0.32*	-	0.27*
	มากกว่า 20 ปี	4.09	0.05	-0.27*	-
2. การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้		\bar{X}	4.31	4.57	4.28
	น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	-0.26*	0.03
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.57	0.26*	-	0.29*
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-0.03	-0.29*	-
3. การประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน		\bar{X}	3.90	4.26	3.92
	น้อยกว่า 10 ปี	3.90	-	-0.36*	-0.02
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.26	0.36*	-	0.34
	มากกว่า 20 ปี	3.92	0.02	-0.34*	-
4. การส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ		\bar{X}	4.30	4.52	4.25
	น้อยกว่า 10 ปี	4.30	-	-0.22*	0.05
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.52	0.22*	-	0.27*
	มากกว่า 20 ปี	4.25	-0.05	-0.27*	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
5. การนิเทศการสอน		\bar{X}	4.26	4.50	4.29
	น้อยกว่า 10 ปี	4.26	-	-0.24*	-0.03
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.50	0.24*	-	0.21
	มากกว่า 20 ปี	4.29	0.03	-0.21	-
ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม		\bar{X}	4.19	4.45	4.18
	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-0.26*	0.01
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.45	0.26*	-	0.27*
	มากกว่า 20 ปี	4.18	-0.01	-0.27*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสาย งานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.999	2	.499	2.672	.071
	ภายในกลุ่ม	60.171	322	.187		
	รวม	61.170	324			
2. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.171	2	.086	.854	.427
	ภายในกลุ่ม	32.339	322	.100		
	รวม	32.511	324			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.707	2	.354	3.546*	.030
	ภายในกลุ่ม	32.120	322	.100		
	รวม	32.827	324			
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.025	2	.013	.050	.951
	ภายในกลุ่ม	81.562	321	.254		
	รวม	81.587	323			
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	.633	3.069*	.048
	ภายในกลุ่ม	66.409	322	.206		
	รวม	67.675	324			
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.671	2	.336	1.867	.156
	ภายในกลุ่ม	57.905	322	.180		
	รวม	58.577	324			
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.036	.835	.435
	ภายในกลุ่ม	13.708	321	.043		
	รวม	13.780	323			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน และภาวะผู้นำครู จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
1. การบริหารจัดการชั้นเรียน		\bar{X}	4.75	4.61	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.75	-	0.14*	0.05
	10-20 ปี	4.61	-0.14*	-	-0.09
	มากกว่า 20 ปี	4.70	-0.05	0.09	-
2. ภาวะผู้นำครู		\bar{X}	4.39	4.22	4.29
	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	0.17*	0.10
	10-20 ปี	4.22	-0.17*	-	-0.07
	มากกว่า 20 ปี	4.29	-0.10	0.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่าง กัน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X _t													
X ₁	.725**												
X ₂	.803**	.585**											
X ₃	.788**	.565**	.590**										
X ₄	.813**	.392**	.615**	.479**									
X ₅	.750**	.370**	.448**	.479**	.491**								
Y _t	.499**	.350**	.319**	.235**	.422**	.534**							
Y ₁	.281**	.360**	.264**	.276**	-0.017	.322**	.489**						
Y ₂	.329**	.133*	.267**	.112*	.410**	.264**	.575**	-0.002					
Y ₃	.181**	0.020	0.089	0.010	.280**	.197**	.640**	0.010	.655**				
Y ₄	.219**	.253**	0.025	.210**	0.013	.365**	.470**	.553**	-.281**	-0.106			
Y ₅	.330**	.161**	.331**	0.048	.387**	.275**	.407**	-.181**	.341**	.211**	-0.038		
Y ₆	.162**	0.058	0.004	-0.002	.290**	.148**	.514**	-0.065	.411**	.523**	-0.048	-0.063	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .499$) ในส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x1yt} = .350$)

การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x2yt} = .319$)

การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x3yt} = .235$)

การนิเทศการสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x4yt} = .422$)

การนิเทศการสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x5yt} = .534$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (S) ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) กับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .615 กับการประเมินผลการเรียนรู้ของ

นักเรียน (X_3) กับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .590 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) กับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .585

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพบว่า มีบางคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (E) ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) กับการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .655 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) กับการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .553 และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ (Y_6) กับการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .523

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 30 – 36

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การนิเทศการสอน (X ₅)	.534 ^a	.285	.283	.226	.026	.494	8.807**	.000
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	.564 ^b	.318	.314	.115	.028	.220	4.101**	.000
การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน (X ₃)	.580 ^c	.336	.330	-.118	.026	-.281	-4.589**	.000
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X ₁)	.612 ^d	.374	.367	.100	.023	.240	4.418**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 3.084$ S.E._{est} = $\pm .16439$

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การนิเทศการสอน (X₅) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การนิเทศการสอน (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .494 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .220 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.281 และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .240 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 36.70 และมี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16439$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.084 + 0.226X_5 + 0.115X_4 - 0.118X_3 + 0.100X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.494Z_{X_5} + 0.220Z_{X_4} - 0.281Z_{X_3} + 0.240Z_{X_1}$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (X ₁)	.360 ^a	.130	.127	.244	.052	.279	4.680**	.000
การนิเทศการสอน (X ₅)	.413 ^b	.171	.166	.317	.055	.330	5.812**	.000
การส่งเสริมให้การ พัฒนาริชาชีพ (X ₄)	.498 ^c	.248	.241	-.462	.070	-.418	-6.562**	.000
การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ (X ₂)	.519 ^d	.269	.260	.206	.068	.210	3.034**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 3.090 S.E._{est} = $\pm .37373$

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279 รองลงมา คือ การนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.330 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.418 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.210 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้ร้อยละ 26.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .37373$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.090 + 0.244X_1 + 0.317X_5 - 0.462X_4 + 0.206X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.279X_1 + 0.330 X_5 - 0.418X_4 + 0.210X_2$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนาผู้เรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารหลักสูตร และการสอน (X ₄)	.410 ^a	.168	.165	.330	.041	.410	8.073	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$a = 3.274$ $S.E._{est} = \pm .28940$

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .410 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 16.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .28940$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.274 + 0.330X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.410Z_{X_2}$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารจัดการชั้นเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	.280 ^a	.079	.076	.248	.051	.306	4.873	.000
การประเมินผล การเรียนรู้ของ นักเรียน (X ₃)	.314 ^b	.099	.093	-.152	.042	-.235	-3.575	.000
การนิเทศการสอน (X ₅)	.344 ^c	.118	.110	.126	.047	.178	2.688	.008

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 3.715 S.E._{est} = ± .30026

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) การนิเทศการสอน (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .306 รองลงมา คือ การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.235 และ การนิเทศการสอน (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .178 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 11.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .30026$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.715 + 0.248X_4 - 0.152X_3 + 0.126X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.306X_4 - 0.235X_3 + 0.178X_5$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การนิเทศการสอน (X ₅)	.365 ^a	.133	.131	.500	.065	.450	7.718	.000
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	.412 ^b	.169	.164	-.222	.084	-.174	-2.661	.008
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X ₁)	.450 ^c	.203	.195	.300	.062	.297	4.846	.000
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X ₂)	.480 ^d	.231	.221	-.274	.081	-.243	-3.404	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 3.041$ $S.E._{est} = \pm .44357$

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .450 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.174 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .297 และ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.243 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้ร้อยละ 22.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .44357$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.041 + 0.500X_5 - 0.222X_4 + 0.300X_1 - 0.274X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.450 X_5 - 0.174X_4 + 0.297X_1 - 0.243X_2$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาวะผู้นำครู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
การส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	.387 ^a	.150	.148	.338	.075	.291	4.483	.000
การประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน (X ₃)	.418 ^b	.175	.169	-.347	.061	-.376	-5.690	.000
การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ (X ₂)	.465 ^c	.216	.209	.284	.070	.276	4.050	.000
การนิเทศการสอน (X ₅)	.496 ^d	.246	.236	.221	.062	.218	3.542	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 2.087$ S.E.est = $\pm .39941$

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาวะผู้นำครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₂) และการนิเทศการสอน (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .291 รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.376 การจัด

บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .276 และการนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .218 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 23.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39941$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 2.087 + 0.338X_4 - 0.347X_3 + 0.284X_2 + 0.221X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.291X_4 - 0.376 X_3 + 0.276X_2 + 0.218 X_5$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4)	.290 ^a	.084	.081	.500	.071	.462	7.021	.000
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)	.364 ^b	.133	.127	-.269	.063	-.281	-4.262	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 3.581$ S.E.est = $\pm .39719$

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่

สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ (X_4) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .462 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.281 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้าน นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้ร้อยละ 12.70 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39719$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 3.581 + 0.500X_4 - 0.269X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.462X_4 - 0.281X_2$$

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาตอนต้น ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มา วิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดัง ตาราง 37

ตาราง 37 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน							สรุป	
	เหมาะสม โดย	การปรับระบบหลักสูตร ระดับชั้น ผู้เรียน	ปรับระบบ ผู้เรียน	ปรับระบบ ผู้เรียน	ปรับระบบ ผู้เรียน	ปรับระบบ ผู้เรียน	ปรับระบบ ผู้เรียน	ควร พัฒนา	ไม่จำเป็น ต้อง พัฒนา
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	X	X	✓	X	X	✓	
2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	X	✓	X	X	✓	✓	✓		✓
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	✓	X	X	✓	X	✓	X	✓	
4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5. การนิเทศการสอน	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์ทั้งโดยรวมและรายด้าน มี 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการ สอน และจำนวน 1 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ไม่มีอำนาจพยากรณ์ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทาง ในการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อไป หาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมา วิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตาราง 38

จากตาราง 38 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และเข้าใจในวิธีการจัดทำ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน วัฒนธรรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมอบหมายงานให้ครูทุกกลุ่มสาระสร้างหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อใช้จัดการเรียนรู้เพิ่มเติมให้นักเรียน...”

(ธวัชชัย ไพไพหล, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2566)

“...หลักสูตรสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของวิชาการ ซึ่งงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ดังนั้นหลักสูตรเราควรมุ่งเน้นเป็นพิเศษ เพื่อให้มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เน้นให้ครูพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการสอน...”

(ภานุมาศ สุวรรณมาใจ, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2566)

“...หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญสุดในการนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียน พื้นที่ วัฒนธรรม ความสนใจของผู้เรียน ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงนโยบายต้นสังกัด เพื่อนำมาวิเคราะห์ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ...”

(ภูวนารถ ตั้งศิริ, สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566)

“...หลักสูตรสถานศึกษาคือแบบแปลนหรือแนวทางการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ความพร้อมของบุคลากร ชุมชน นักเรียน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงระเบียบ และหลักการต่าง ๆ ในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้ถูกต้อง...”

(ประชา สมศรี, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และเข้าใจ เกี่ยวกับองค์ประกอบ และจุดเน้นทั้งในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถอธิบาย แนะนำ และส่งเสริมครูได้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักนำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมตามช่วงเวลา และสถานการณ์อย่างเหมาะสม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาระเบียบและนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา เน้นการนำไปใช้ในห้องเรียน ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้จริง...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...การเข้าใจถึงระเบียบและวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง และยังคงคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทชุมชน ท้องที่ของสถานศึกษา สำคัญที่สุดคือตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...หลักสูตรสถานศึกษาจะสามารถนำไปใช้งานได้จริง เมื่อสถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรบนพื้นฐานของบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน...”

(อนุชิตา สารทอง, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

“...การให้ความสำคัญกับความหลากหลายของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปิดทางเลือกให้กับนักเรียนที่มีความแตกต่างทางความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาหลักการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจ เพื่อจะได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับนักเรียน...”

(สุรศักดิ์ ภาวะ, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

“...การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งบ่งบอกถึง ความรู้และเข้าใจถึงบริบทของสังคมในปัจจุบันและให้ความสำคัญต่อความต้องการของ ผู้เรียน...”

(ดาริณี พัตรภักดี, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ปรากฏผล ดังตาราง 39

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											เฉลี่ย	
	ระเบียบ วิธี	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนและสรุปผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลักษณะของจุดประสงค์การศึกษา และ แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	8	80
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามให้มีการแสดง การแปลผลการประเมิน เพื่อให้การประเมินนั้นมี	X	✓	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	7	70

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาตะบุตร	ชัชชัย ไชยกุล	ภูเบศร์ ตังศิริ	ประชา สมศรี	ภาณุมาศ สุวรรณ	เทพา พิเศษพิเศษ	กิตติศักดิ์ โสตะภา	ดาวิณี พัฒรมักดี	งอภเชษ อธิบุญ	สุรศักดิ์ ณะวะ	รวม	เฉลี่ย
ความหมายสำหรับการนำไปใช้งาน ทั้งนี้ผู้เรียนยังสามารถเข้าใจระดับความสามารถของตนเองตามเกณฑ์การประเมิน													
4. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีวิธีการที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และประเมินผลตามสภาพจริง เน้นกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	7	70	

จากตาราง 39 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนและสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามลักษณะของจุดประสงค์การศึกษา และแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามให้มีการแสดงผลการประเมิน เพื่อให้การประเมินนั้นมีความหมายสำหรับการนำไปใช้งาน ทั้งนี้ผู้เรียนยังสามารถเข้าใจระดับความสามารถของตัวเองตามเกณฑ์การประเมิน
4. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมียุทธวิธีที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และประเมินผลตามสภาพจริง เน้นกระบวนการเรียนรู้โดยพิจารณาจากสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำความเข้าใจร่วมกับครูผู้สอนในการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีความเหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียนได้ ทั้งนี้ควรติดตามผลของการประเมิน เพื่อให้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการประเมินความสามารถของผู้เรียนต่อไป...”

(ธวัชชัย ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามศักยภาพของนักเรียน มีนโยบายและกำหนดลักษณะของเครื่องมือที่สามารถประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามการประเมินผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ...”

(ภาณุมาศ สุวรรณมาโจ, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2566)

“...การวัดและประเมินผลผู้เรียนต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญในการเลือกวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน และเน้นประเมินตามสภาพจริง ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรทำความเข้าใจ และศึกษาเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด และศึกษานโยบายอย่างสม่ำเสมอ...”

(ภูวนารถ ตั้งศิริ, สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566)

“...ครูผู้สอนควรดำเนินการประเมินผลผู้เรียนด้วยรูปแบบและกระบวนการที่หลากหลาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีผลการประเมินที่สามารถบ่งบอกถึงระดับความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านตามหลักสูตรหรือไม่ โดยต้องคำนึงถึงสภาพและบริบทจริงของสถานศึกษาและตัวผู้เรียน ด้วยการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารควรร่วมสร้างเกณฑ์การประเมิน กำหนดค่าเป้าหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับครูผู้สอน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ...”

(ประชา สมศรี, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...การศึกษาหลักเกณฑ์ของการวัดและประเมิน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถแนะนำครูผู้สอนให้สามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และควรมีวิธีการที่หลากหลาย เพราะผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนควรเน้นประเมินตามบริบทของผู้เรียน มีเครื่องมือประเมินที่หลากหลายตามความสามารถของผู้เรียน สถานศึกษาต้องร่วมสร้างความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการประเมินผล เพื่อที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...การสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครูผู้สอนต้องยึดตามหลักการ คือมีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความเหมาะสมต่อความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนมีศักยภาพทุกคน ดังนั้นครูผู้สอนควรมีกระบวนการในการประเมินผลที่สามารถวัดทั้งความรู้และทักษะของผู้เรียนได้ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนและสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามลักษณะของจุดประสงค์การศึกษาระดับพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารและครูผู้สอนควรร่วมสร้างความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลว่า การประเมินผลที่ถูกต้องนั้นต้องมีความหลากหลาย ไม่ควรตัดสินผู้เรียนเพียงการใช้รูปแบบและวิธีการประเมินเดียวกัน เพราะผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(อนุชิตา สารทอง, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน การประเมินผลต้องมีหลากหลายรูปแบบเพื่อให้สามารถวัดความรู้ความสามารถของนักเรียนที่ต่างกันได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครื่องมือที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติของผู้เรียนในปัจจุบัน เพราะผู้เรียนในยุคสมัยใหม่รับการเรียนรู้ได้หลายทาง ครูผู้สอนและผู้บริหารจึงต้องตระหนักในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย...”

(สุรศักดิ์ ภาวะ, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...การประเมินผลการเรียนรู้ควรมีวิธีการประเมินตามศักยภาพของผู้เรียน มีวิธีการที่หลากหลายในผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักการวัดและประเมินผลอย่างละเอียด เพื่อที่จะได้แนะนำครูผู้สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งแผนจะมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ทั้งเครื่องมือและวิธีการที่ใช้วัดและประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสามารถเข้าไปแนะนำและส่งเสริมครูผู้สอนให้ทำการประเมินผลผู้เรียนให้มีความเหมาะสมได้...”

(ดาริณี พัชรภักดี, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

3. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ปรากฏผล ดังตาราง 40

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											เฉลี่ย	
	ยติระบบ ปชช.ไ	นงใหม่ รชช.ชช	ริชิตต์ เบเนเน	สิริภม ภระภ	นระเน คเนเน	นระภ คระเบเนเน	นระเน คระเนเน	นระเน คระเนเน	นระเน คระเนเน	นระเน คระเนเน	นระเน คระเนเน		นระเน คระเนเน
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู จัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ให้ครูได้ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	X	X	7	70

ตาราง 40 (ต่อ)

<p>ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา</p>	<p>ไชยา ภาวะบุตร</p>	<p>ธวัชชัย ไพบูล</p>	<p>ภูวนารถ ตั้งศิริ</p>	<p>ประชา สมศิริ</p>	<p>ภาณุมาศ สุวรรณ</p>	<p>พิทักษ์เกียรติ บรรเทา</p>	<p>กิตติศักดิ์ โสตามา</p>	<p>คาริณี พัตรภักดิ์</p>	<p>อนันตดา สารทอง</p>	<p>สุรศักดิ์ ภาวะะ</p>	<p>รวม</p>	<p>ร้อยละ</p>
<p>วิญญานและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของ วิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ภารกิจด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง</p>												
<p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนา วิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู และดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อผลประโยชน์ของความก้าวหน้าในวิชาชีพของ ครู ตามระบบบริหารงานบุคลากรวิชาชีพทาง การศึกษาได้กำหนดไว้</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>10</p>	<p>100</p>

ตาราง 40 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ยึดระบบ ไปจนไป	ลงมือ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	รับผิดชอบ ไปจนไป	คะแนน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีสภาพแวดล้อม ที่ดีในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งจะ ช่วยทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	X	X	✓	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	6	60

จากตาราง 40 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู จัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ให้ครูได้ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติภารกิจด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู และดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อผลประโยชน์ของความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามระบบบริหารงานบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดไว้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมการอบรม สัมมนา ด้านการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนในการพัฒนาวิชาชีพให้ตรงตามความต้องการของครู เพื่อผลประโยชน์ของครู ตามข้อกำหนดและนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพ...”

(อวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2566)

“ครูควรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เพื่อให้นำทักษะและความรู้ ไปสู่ห้องเรียน สามารถคิดค้นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะ นำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิต วิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ มีการวางแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพราะจะ ช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานของครูได้...”

(ภานูมาศ สุวรรณมาใจ, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระจายงานในการปฏิบัติงานให้ครู การมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายตามหน้าที่อย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูได้มีบทบาทและมีโอกาส สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียม การพัฒนาให้ครูได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา การให้ครูได้รวมทำงานกับฝ่ายงานอื่น ๆ เป็นการมอบประสบการณ์การทำงานที่ครูจะ พัฒนาการทำงานและสามารถนำไปพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนได้ ซึ่งมีความ จำเป็นในแง่ของการให้ขวัญและกำลังใจ ช่วยทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น...”

(ภูวนารถ ตั้งศิริ, สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเสริมความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มุ่งสู่ความก้าวหน้าของ วิชาชีพ และควรมีการบริหารจัดการเวลาและวางแผนให้ไปสู่เป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ ให้ดีที่สุด ผู้บริหารมีบทบาทช่วยให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี...”

(ประชา สมศรี, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพคือการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทั้งในเรื่องของผลงานและวิทยฐานะ ผู้บริหารควรจัดให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ ทุ่มเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดำเนินการตามแนวทางและแผนที่ได้กำหนดไว้ เพื่อผลประโยชน์ของความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู รวมทั้งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูสามารถทำงานด้วยความเต็มใจและมีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...ครูควรหาโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ครูสามารถนำมาประกอบเป็นผลงานในการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในทางวิชาชีพได้...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาผลประโยชน์ โดยมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยเฉพาะในเรื่องของความก้าวหน้าทางวิทยฐานะ เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน...”

(อนุชิตา สารทอง, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ต้องเกิดจากการรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่ครูต้องให้ความสำคัญที่สุด เพราะนอกจากจะเป็นหน้าที่หลักของครูแล้ว ยังเป็นผลงานที่สำคัญของครูด้วย ครูสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรมีการส่งเสริมและวางแผนในการรักษาผลประโยชน์ของครูให้ดี เพราะครูจะได้รับความรู้สึกที่เป็นธรรม เพื่อที่จะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่...”

(สุรศักดิ์ ภาวะ, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ และควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งในด้านการประชุม อบรม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักษาผลประโยชน์ของความก้าวหน้าของครู มีการติดตามการดำเนินงานเพื่อให้ครูเลื่อนและมีวิทยฐานะที่สูงตามกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความเสียสละในการทำงานด้วยความเต็มใจ...”

(ดาริณี พัตร์ภักดี, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

4. การนิเทศการสอน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การนิเทศการสอน ปราบกฏผล ดังตาราง 45

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การนิเทศการสอน

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											รวม	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	ชวีชัย ไพฑูริ	ภูวนารถ ตั้งศิริ	ประชา สมศรี	ภานุมาศ สุวรรณ	พิทักษ์เกียรติ บรรเทา	กิตติศักดิ์ โสธามา	คาริณี พัชรภักดี	อนุชิตา สารทอง	สุระศักดิ์ ณะวะ			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการ สอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศ กระบวนการ ตรวจสอบติดตาม กำหนดนโยบายของการนิเทศ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและความ ขัดแย้งในการนิเทศ ตลอดจนป้องกันมิให้ผู้รับการ นิเทศเกิดความสับสนในการนิเทศ	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	X	✓	7	70	
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการ สอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครู ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมาย มีการประสานความร่วมมือให้ครูทุก	✓	✓	X	✓	✓	X	X	✓	✓	X	6	60	

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	วิทยฐานะ	วิทยะ ชีพใหม่	ผู้ ตั้ง เกณฑ์	ประ ช ษ	ภา ษ ษา ศ า ร ร ณ	พ ห ระ ภ ค ร เบ ร เ ษ เ บ น พ	ก ิ ต ติ ด ิ ด เ บ น ก ิ ต	ค า ร ิ บ ร ิ ห ี พ ั ท ร ภ ก ั ดี	ง อ ภ ย ภ ค ร เ บ น อ	ส ุ ร ค ั บ เ ด เ ษ ภ ค ร	ร ว ม	๘๘ ๘๘
<p>คนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการ จัดการ เรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรใน สถานศึกษา</p>												
<p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตรและความไว้วางใจ ดำเนินงานนิเทศ การสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็น กัลยาณมิตรต่อคณะครู การใช้กิจกรรมทางสังคม หรือกลุ่มสัมพันธ์ ให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศภายใน โรงเรียนประสบความสำเร็จ</p>	✓	X	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	8	80

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ไซยา ภาวะบุตร	รัชชัย ไพฑูริ	ภูวนารถ ตั้งศิริ	ประชสา สมศิริ	ภาณุมาศ สุวรรณ	พิทักษ์เกียรติ บรรเทา	กิตติศักดิ์ โสตามา	ดาริณี พัชรภักดิ์	อรุณิดา สารทอง	สุรศักดิ์ ภาวะ	รวม	ร้อยละ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศึกษางานทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	8	80

จากตาราง 45 สรุปการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การนิเทศการสอน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศกระบวนการตรวจสอบติดตาม กำหนดนโยบายของการนิเทศให้ชัดเจน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและความขัดแย้งในการนิเทศ ตลอดจนป้องกันมิให้ผู้รับการนิเทศเกิดความสับสนในการนิเทศ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย มีการประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตรและความไว้วางใจ ดำเนินงานนิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย ความเป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู การใช้กิจกรรมทางสังคมหรือกลุ่มสัมพันธ์ ให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศึกษางานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องวางนโยบายในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มสาระอย่างชัดเจน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการประสานสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ และได้รับความร่วมมือจากครู สามารถนำผลการนิเทศมาแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาคควรสร้างความรู้ความเข้าใจในดำเนินงาน
 นิเทศการสอน โดยการกำหนดให้มีเกณฑ์การนิเทศอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนใน
 การดำเนินการนิเทศ ควรใช้วิธีการชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ในการนิเทศการสอน โดยการ
 สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศประสบ
 ความสำเร็จได้ ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศเพื่อเป็นประโยชน์
 ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ...”

(ภานูมาศ สุวรรณมาใจ, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2566)

“...การนิเทศการสอนแบบครูนิเทศครู ถือเป็นวิธีการนิเทศที่มีผลดี
 ที่สุุดรูปแบบหนึ่ง เพราะช่วยลดแรงกดดันจากความรู้สึกของการปฏิบัติการสอนของ
 ครูผู้สอนได้ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาคควรสร้างความเข้าใจต่อครูเกี่ยวกับการนิเทศ
 ทั้งในรูปแบบที่ผู้บริหารออกนิเทศเอง หรือหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้นิเทศ ทั้งนี้ควรสร้าง
 บรรยากาศให้มีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียน
 ประสบความสำเร็จ...”

(ภูวนารถ ตั้งศิริ, สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศตาม
 ระบบ กำหนดปฏิทินการนิเทศติดตาม โดยการประชุมสร้างความเข้าใจแก่คณะครูเพื่อลด
 ความตึงเครียด โดยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร ทั้งนี้เพื่อให้
 คำปรึกษาและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของ
 ผู้เรียนให้ดีขึ้น...”

(ประชา สมศรี, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...การนิเทศคือการออกติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้บริหาร
 สามารถชี้แนะ แนะนำและร่วมแบ่งปันองค์ความรู้ในการออกนิเทศได้ ทั้งนี้การนิเทศของ
 ผู้บริหารคือการให้กำลังใจคณะครูให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติที่ บ่งบอกถึงความใส่ใจของ
 ผู้บริหารที่มีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งถือเป็นโอกาสที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ไป
 เห็นสภาพการทำงานจริงของครู สามารถช่วยเหลือครูได้ตรงจุด เช่น บรรยากาศการ
 จัดการเรียนการสอน การจัดให้มีสื่อวัสดุที่จะช่วยส่งเสริมในการจัดการเรียนการสอน
 เพื่อให้ครูบรรลุตามจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายของการนิเทศ โดยการวางแผนร่วมกับกับคณาจารย์ในโรงเรียนให้ชัดเจน ทั้งรูปแบบและปฏิทินการนิเทศ เพื่อลดความไม่เข้าใจในการนิเทศ รวมทั้งการชี้แจงจุดประสงค์การนิเทศ และที่สำคัญควรยึดหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือในการนิเทศ ทั้งนี้ประโยชน์ในการนิเทศคือ การช่วยเหลือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้ได้รับการแก้ไขปัญหา และได้ร่วมแบ่งปันวิถีจัดการเรียนที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566)

“...ประโยชน์ที่ได้จากการนิเทศการสอน คือ ครูผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านการบริหารคือช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในหลักการนิเทศให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศลดความเครียดหรือวิตกกังวล เพราะความเข้าใจเดิม ๆ เกี่ยวกับการนิเทศ ที่ว่าเป็นการจับผิด ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นิเทศที่ต้องชี้แจงจุดประสงค์ของการออกนิเทศให้ชัดเจน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...การนิเทศการสอนแบบสร้างสรรค์คือ การได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมสร้างบรรยากาศแห่งการแบ่งปันวิถีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศควรสร้างบรรยากาศในการนิเทศให้ไม่มีความกดดันต่อผู้ออกนิเทศ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ โดยยึดหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร...”

(อนุชิตา สารทอง, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...สถานศึกษาที่มีนโยบายในการนิเทศอย่างเป็นระบบ จะช่วยสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้ การนิเทศที่มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียนได้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน ทั้งนี้ควรลดความกดดันด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการนิเทศต่อผู้รับการนิเทศด้วย...”

(สุรศักดิ์ ภาวะ, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...งานนิเทศการสอนโดยใช้วิธีการแนะนำ เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศ รวมทั้งควรมีการวางแผนในการออกนิเทศให้ชัดเจน กำหนดปฏิทินในการออกนิเทศเพื่อลดความกดดันให้แก่ครูผู้สอน...”

(ดาริณี พัตรภักดี, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผล สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์

การปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. เพื่อหาคาบพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ค่าพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,620 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 5) การนิเทศการสอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู

6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการสร้างของลิเคอร์ (Lidert's 5 Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไปทดลองใช้กับโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา โรงเรียนท่าสงครามวิทยา โรงเรียนหนองแวงวิทยา และโรงเรียนบะฮีวิทยาตาม จำนวน 50 ชุด พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.963 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.446 – 0.837 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.946 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.463 – 0.824

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) ชนิด Independent Samples

3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอนตามลำดับ

2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับ

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร

4.2 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.3 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน และภาวะผู้นำครู

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .499 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

6.1 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .494 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .220 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.281 และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .240 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 36.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16439$

6.2 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279 รองลงมา คือ การนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.330 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.418 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.210 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 26.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .37373$

6.3 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .410 ซึ่งตัวแปรด้านนี้สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 16.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .28940$

6.4 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) การนิเทศการสอน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .306 รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.235 และการนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .178 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 11.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .30026$

6.5 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .450 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.174 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .297 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.243 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 22.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .44357$

6.6 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาวะผู้นำครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการนิเทศการสอน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .291 รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.376 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .276 และการนิเทศการสอน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .218 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 23.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39941$

6.7 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนา

วิชาชีพ (X_4) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .462 และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.281 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 12.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39719$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีจำนวน 4 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอน สรุปจากค่าสัมประสิทธิ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และเข้าใจในวิธีการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน วัฒนธรรม

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

7.2 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนและสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามลักษณะของจุดประสงค์การศึกษา และแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามให้มีการแสดงผลการประเมิน เพื่อให้การประเมินนั้นมีความหมายสำหรับการนำไปใช้งาน ทั้งนี้ผู้เรียนยัง

สามารถเข้าใจระดับความสามารถของตัวเองตามเกณฑ์การประเมิน

7.2.4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีวิธีการที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และประเมินผลตามสภาพจริง เน้นกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

7.3 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู จัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีมากยิ่งขึ้น

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ให้ครูได้ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติภารกิจด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู และดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อผลประโยชน์ของความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามระบบบริหารงานบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดไว้

7.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

7.4 การนิเทศการสอน

7.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศ กระบวนการตรวจสอบติดตาม กำหนดนโยบายของการนิเทศให้ชัดเจน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและความขัดแย้งในการนิเทศ ตลอดจนป้องกันมิให้ผู้รับการนิเทศเกิดความสับสนในการนิเทศ

7.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานนิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย มี

การประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา

7.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตรและความไว้วางใจ ดำเนินงานนิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู การใช้กิจกรรมทางสังคมหรือกลุ่มสัมพันธ์ ให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

7.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศึกษางานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเกิดจากการได้รับการพัฒนา ก่อนการเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร และมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงานในสถานที่หรือโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศการสอนที่ต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า ความใส่ใจอย่างมากของผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มี ผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ ของนักเรียนรวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ วีระวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่หลักของครูผู้สอนคือการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนในการบูรณาการการเรียนรู้นอกสถานที่ตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธชัย ศรีบุญลา (2557, หน้า 139) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ระดับมัธยมศึกษาที่มีเพศและขนาดโรงเรียนต่างกัน ในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้ที่ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักมองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91 – 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ วีระวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพร้อมในด้านงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร และสามารถระดมทุนการศึกษาได้มาก และเพียงพอต่อการบริหาร จัดการมีบุคลากรจำนวนมากเพียงพอต่อการจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน และสามารถ เลือกบุคลากรได้ตรงกับความรู้ ความสามารถกับงานส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สามารถแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย แต่ละคนอาจได้รับผิดชอบเป็นหัวหน้างานแต่ละฝ่าย อีกทั้งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่สามารถแสดง พฤติกรรมด้านภาวะนำทางวิชาการได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ วางแผนในการทำงาน รู้และเข้าใจในงานวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการมากซึ่งต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจึงทำให้มีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรรณิการ์ วีระวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งครูผู้สอนมีความเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะสมรรถนะ ประจำสายงานของครูเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนพึงมีและปฏิบัติ แตกต่างจากผู้บริหารที่เป็นผู้ให้ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะประจำสายงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชนิษฐา ปานผา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิบสองจุฬาบุรี พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สิบสองจุฬาบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การ พัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละโรงเรียนมีครูที่มีทักษะเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความแตกต่างกันไป รวมถึงปัญหาที่พบในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามสถานการณ์ จึงทำให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาในเรื่องที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพงษ์ ต่างเกษิ (2565, หน้า 209) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน และภาวะผู้นำครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลายที่เป็นแบบให้ครูสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน และสามารถถ่ายทอดภาวะผู้นำลงสู่ครู ทำให้ครูเกิดภาวะผู้นำได้ เช่นเดียวกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การมาก ก็จะทำให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชภรณ์ มูลวงศ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะของครูโรงเรียนในกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน รายด้าน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .499 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ให้คำแนะนำและสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาและห้องเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสอนของครู และมีความสามารถในการชักชวน สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวีพร คชสินธ์ (2559, หน้า 117) ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแรงจูงใจต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูงในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการนิเทศการสอน (X_5) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการ มีการส่งเสริมการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมไปถึงผู้บริหารมีการกำกับติดตามผล โดยการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการบริหารงานวิชาการที่ทำให้ครูเกิดสมรรถนะประจำสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร แสนภูว (2559, บทคัดย่อ) ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการบริหาร

หลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 211-212) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ มีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 คือ การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำด้านดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียนการ

พัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำด้านดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้มข้นมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา
 สมรรถนะประจำสายงานของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรมีวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านตัวแปร
 อื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครู

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ วีระวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรุณา โถชาวี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- กาญจนา แลใจ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัย
พะเยา
- กิตติพงษ์ ต่างเกษี. (2565). สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กิ่งฟ้า สินธุ์ชัย. (2550). การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 6 – 19
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนิษฐา ปานผา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เขมจิรา สนอุทา. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แขก มูลเดช. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชวีพร คชลินธ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย. วทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชาญชัย นันทะพา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ชลนิชา ศิลางษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพร วัตตุ. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร แสนภูวา. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์. (2555). การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษากับการปฏิบัติงานตามภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิพย์วรรณ กุณินิตย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นริรัตน์ เทศกาล. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศ ปู่บุตรชา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตินิภา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บาลกีส กาชา. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชภรณ์ มูลวงศ์. (2558). *สมรรถนะของครูโรงเรียนในกลุ่มวิชาการที่ 4* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ ศษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พาญ ทองกิ่ง. (2563). *บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 4(1), 50-59.
- เพลินพิศ ธรรมรัตน์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. *วิจัยสำหรับบุคลากร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ยุพธชัย ศรบุญลา. (2557). การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ระดับมัธยมศึกษาที่มีเพศและขนาดโรงเรียนต่างกัน ในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ช. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิศวะ ผลทอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศิริมา พื้นสะอาด. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมถวิล ศิลปะคนธรรมพ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพิศ ลาสอน. (2555). การศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
- สมฤทัย ทองบุญน่ม. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรยากาศห้องเรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. การค้นคว้าอิสระ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายวินิทย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- หยาดทิพย์ ซีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. ค.ม.สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- อริสา และคณะ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย 12(3), 232-244
- อวัศยา แสงทอง. (2564). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์). ศษ.ม.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยพุทธศาสตร์, 3(1), 23-37.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา- บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกิตติศักดิ์ โสตาภาศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
4. นายประชา สมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายสุริยันต์ ไชยรบ ครู โรงเรียนรามราชพิทยาคม ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. นายประชา สมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. นายภูวนารถ ตั้งศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
6. นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบานพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
7. นายภานุมาศ สุวรรณมาใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

8. ดร.สุระศักดิ์ ภาวะ

ครู โรงเรียนอุเทนพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

9. นางดาริณี พัตร์ภักดิ์

ครู โรงเรียนรามราชพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

10. นางสาวอนุธิดา สารทอง

ครู โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประชา สมศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุริยันต์ ไชยรบ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล กระหั้น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล กระหั้น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอทราบจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภูวนารถ ตั้งศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๕ ๑๗๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๐๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภานุมาศ สุวรรณมาใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประชา สมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สุรศักดิ์ ภาวะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๔๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางดาริณี พัชรภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวอนุดิตา สารทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗

-สำเนาคู่ฉบับ-

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร/รศ.ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส/นายภูวนารถ ตั้งศิริ/นายประชา สมศรี/
นายภานุมาศ สุวรรณมาโจ/นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา/นายกิตติศักดิ์ โสตาภา/นางดาริณี พัทธภักดิ์/
นางสาวอนุธิดา สารทอง/ดร.สุรศักดิ์ ภาวะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๗๒๔ ๑๗๙๗

.....บั้งอร.....ร่าง/พิมพ์


ตรวจ

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม และ
นิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ สถานภาพของท่าน					
1	1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง () ผู้บริหารโรงเรียน () ครูผู้สอน				
2	2. ขนาดของโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1- 499 คน () โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน () โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน				
3	3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน () น้อยกว่า 10 ปี () ระหว่าง 10-20 ปี () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่มีในท้องถิ่นมาพัฒนาสังคมและตนเองให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่ตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนด				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	2. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	การสร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาได้				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน				
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียน บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนของบุคลากรในสถานศึกษา				
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอาคารสถานที่และแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน				
	3. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน				
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	กระบวนการของการตัดสินความรู้ความสามารถของนักเรียน อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้วัด และ 3) การแปลผลและนำผลไปใช้				
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน				

ขอ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของนักเรียน				
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียน				
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนไปใช้				
4. ดานการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้				
14	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดี				
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมครู				
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู				
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน				
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของครู				
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน				
5. ดานการนิเทศการสอน					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ แนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคณะครู ในการทำงานที่นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น				
23	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศและกระบวนการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจน				
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง				
25	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอน เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
26	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการ สอนโดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรใน สถานศึกษา				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการ สอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการ สอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความ เป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู				

ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ตอนที่ 3 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้				
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด				
1	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนา หลักสูตร				
2	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ				
3	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ				
4	ครูมีการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ				
5	ครูมีการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสูงสุด				
	1. การจัดการเรียนรู้				
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพ กาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ				
6	ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม				

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต				
8	ครูมีความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย				
9	ครูมีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ				
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน					
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน				
10	ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้				
11	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา				
12	ครูมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา				
13	ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน				
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
นิยาม ศัพท์ เฉพาะ	ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ				

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
14	ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ				
15	ครูมีการนำการประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
16	ครูสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา				
17	ครูมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ				
4. ภาวะผู้นำครู					
นิยามศัพท์เฉพาะ	คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ				
18	ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล				
19	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา				
20	ครูมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ				

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้				
นิยามศัพท์เฉพาะ	การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้				
21	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง				
22	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้

จิรรัตน์ ศรีหะมงคล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีผู้บริหารโรงเรียนนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 – 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 1.4 การนิเทศการสอน
- 1.5 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<p>ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่มีในท้องถิ่นมาพัฒนาสังคมและตนเองให้ได้ ประโยชน์อย่างสูงสุด</p>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่ตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนด					
	<p>ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาได้</p>					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียน บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนของบุคลากรในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอาคารสถานที่และแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการของการตัดสินความรู้ความสามารถของนักเรียน อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้วัด และ 3) การแปลผลและนำผลไปใช้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของนักเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนไปใช้					
	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดี					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมครู					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนรวมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของครู					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน					
	ด้านการนิเทศการสอน การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคณะครู ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การนิเทศและกระบวนการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือให้ครูทุกคนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการสอนที่ถูกต้อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอน เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอนโดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะและแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อคณะครู					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 1.5 ภาวะผู้นำครู
 - 1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
0	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนว่าครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรระดับมาก

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด					
1	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
2	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ					
3	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	ครูมีการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ครูมีการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด					
	การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
6	ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม					
7	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต					
8	ครูมีความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
9	ครูมีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน					
10	ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
11	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา					
12	ครูมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา					
13	ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน					
	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
14	ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ					
15	ครูมีการนำการประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
16	ครูสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา					
17	ครูมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					
18	ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
19	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา					
20	ครูมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					
	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
21	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง					
22	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม									
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่ ตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากเรียน บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอาคารสถานที่และแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน									
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปล ผลการประเมินความรู้ ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล การประเมินความรู้ ความสามารถของนักเรียนไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ดานการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ									
14	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ บุคลากรในองค์กรสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ ฝึกอบรมครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะ ต่าง ๆ ตรงตามความต้องการ ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวาง แผนการพัฒนาริชาชีพที่จำเป็น และตรงตามความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ร่วมกับกับครูในการจัดอบรมใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะ ช่วยในการพัฒนาริชาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด ตารางอบรมเพื่อให้เกิดความ ร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การนิเทศการสอน									
23	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน นิเทศการสอน โดยมีเกณฑ์การ นิเทศและกระบวนการตรวจสอบ ติดตามที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประสานความร่วมมือให้ครูทุก คนแก้ปัญหาเทคนิคการสอนของ ตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการ สอนที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการ สอน เพื่อกระตุ้นและพัฒนาครู ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน นิเทศการสอนโดยได้รับความ ร่วมมือจากบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8 0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน นิเทศการสอน โดยวิธีการชี้แนะ และแนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน นิเทศการสอน โดยยึดหลัก ประชาธิปไตย มีความเป็น กัลยาณมิตรต่อคณะครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม									
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
1	ครูมีความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อพัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีการวัด ประเมินผล การ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้									
6	ครูมีความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ครูมีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน									
10	ครูมีการจัดบรรยากาศการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูมีการกำกับดูแลชั้นเรียนราย ชั้น/รายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่าง มีความสุข และความปลอดภัย ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
14	ครูมีความสามารถในการทำ ความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลผลหา ข้อสรุปอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูมีการนำการประมวลผลหา ข้อสรุปอย่างมีระบบไปใช้ในการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
16	ครูสามารถวิเคราะห์ห้องครหรือ งานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูมีการพัฒนางานอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู									
18	ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูนำหลักการวัดและประเมินผล ไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูประเมินและพัฒนาผู้เรียน ตามตัวชี้วัด และมาตรฐานการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้									
21	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับ เครือข่ายผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ขอเสนอแนะ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .829 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .446-.724	1	.446
	2	.557
	3	.724
	4	.537
	5	.660
ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .851 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .532-.763	6	.532
	7	.635
	8	.763
	9	.698
ด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .873 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .710-.771	10	.727
	11	.771
	12	.757
	13	.710
ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .665-.775	14	.762
	15	.748
	16	.694
	17	.665
	18	.688
	19	.745
	20	.690
	21	.775
	22	.736

ตาราง (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 การนิเทศการสอน	23	.837
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911	24	.615
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .654-.825	25	.640
	26	.637
	27	.747
	28	.775

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เท่ากับ .963 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .446-.825

จากตาราง 47 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เท่ากับ .963 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .446-.825 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .829 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .446-.724

ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .851 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .532-.763

ด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .873 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .710-.771

ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .665-.775

ด้านที่ 5 การนิเทศการสอน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .654-.825

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1	.703
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .842	2	.496
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .496-.703	3	.702
	4	.663
	5	.679
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้	6	.651
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .786	7	.429
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429-.716	8	.716
	9	.600
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	10	.764
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900	11	.764
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .752-.903	12	.752
	13	.903
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	14	.790
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .854	15	.789
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .564-.790	16	.733
	17	.564
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู	18	.690
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877	19	.890
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .690-.726	20	.726

ตาราง (ต่อ)

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	21	.797
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ .797	22	.797
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เท่ากับ .946 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429-.903		

จากตาราง 48 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เท่ากับ .946 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429-.903 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .842 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .496-.703

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .786 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429-.716

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .752-.903

ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .854 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .564-.790

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครูมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .690-.726

ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ .797

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.534 ^a	.285	.283	.17495	.285	128.207	1	322	.000
2	.564 ^b	.318	.314	.17105	.034	15.846	1	321	.000
3	.580 ^c	.336	.330	.16908	.018	8.543	1	320	.004
4	.612 ^d	.374	.367	.16439	.038	19.520	1	319	.000
a. Predictors: (Constant), x5									
b. Predictors: (Constant), x5, x4									
c. Predictors: (Constant), x5, x4, x3									
d. Predictors: (Constant), x5, x4, x3, x1									
e. Dependent Variable: yt									

a. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 5 การนิเทศการสอน (X_5)

b. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 5 กานิเทศการสอน (X_5), รวมด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4)

c. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 5 กานิเทศการสอน (X_5), รวมด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4), รวมด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3)

d. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 5 การนิเทศการสอน (X_5), รวมด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4), รวมด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3), รวมด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.449	.093		37.105	.000
	x5	.244	.022	.534	11.323	.000
2	(Constant)	3.174	.114		27.793	.000
	x5	.197	.024	.430	8.141	.000
	x4	.111	.028	.210	3.981	.000
3	(Constant)	3.208	.113		28.269	.000
	x5	.229	.026	.502	8.699	.000
	x4	.134	.029	.256	4.689	.000
	x3	-.070	.024	-.167	-2.923	.004
4	(Constant)	3.084	.114		27.086	.000
	x5	.226	.026	.494	8.807	.000
	x4	.115	.028	.220	4.101	.000
	x3	-.118	.026	-.281	-4.589	.000
	x1	.100	.023	.240	4.418	.000

a. Dependent Variable: yt

X5 รวมด้านที่ 5 การนิเทศการสอน (X_5)

X4 รวมด้านที่ 4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4)

X3 รวมด้านที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3)

X1 รวมด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1)

a. Dependent Variable: รวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการนิเทศการสอน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
โรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวจีรารัตน์ ศรีหะมงคล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
 หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ ไสตาภา
ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายภูวนารถ ตั้งศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
สัมภาษณ์ 9 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายประชา สมศรี
 ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครนพม
 สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายภาณุมาศ สุวรรณมาใจ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครนพม
 สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครนพม
สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางดาริณี พัตรภักดิ์
ครู โรงเรียนรามราชพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครนพม
สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวอนุชิตา สารทอง
 ครู โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.สุระศักดิ์ ภาวะ
 ครู โรงเรียนอุเทนพัฒนา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวจิรารัตน์ ศรีหะมงคล
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 9 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 27 หมู่ 10 ตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม 48120
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนรามราชพิทยาคม
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านดอนดี
 อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2551 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอุเทนพัฒนา
 อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2554 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุเทนพัฒนา
 อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2560 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เกียรตินิยมอันดับ 2)
 พ.ศ. 2566 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2561 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนรามราชพิทยาคม
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู โรงเรียนรามราชพิทยาคม
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม