



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ณัฐนรี ภูสง่า

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS TOWARDS EXCELLENCE IN
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

AREA 2



NATNAREE POOSANGA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ณัฐนรี ภูสง่า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ภัทราวุธ รักกลิ่น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ มาเชก)

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภยา ชีระวนิชตระกูล)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

66920312 : สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, กศ.ม.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ,ผู้บริหารสถานศึกษา

ณัฐนรี ภูสง่า : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (ACADEMIC
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS TOWARDS EXCELLENCE IN
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา
, รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ปี พ.ศ. 2568

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคือ ครูจำนวน 316 คน ซึ่งสุ่มด้วยวิธีแบ่งชั้นตาม
ขนาดโรงเรียน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 คน ได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ
ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบ ANOVA
และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้าน
การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศ และการกำหนดภารกิจ
2. เพศและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมี
ประสิทธิภาพ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะผู้บริหาร และการมีส่วนร่วม
ของครู ผ่านการอบรมและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

66920312 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION, M.Ed.

KEYWORDS : ACADEMIC LEADERSHIP, SCHOOL ADMINISTRATION

NATNAREE POOSANGA : ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS TOWARDS EXCELLENCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 . ADVISORY
COMMITTEE: KRIENGSAK BOONYA , SUMETH NGAMKANOK 2025

This study aimed to examine, compare, and identify approaches to developing academic leadership among school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, categorized by gender and work experience.

The quantitative sample consisted of 316 teachers selected through stratified random sampling based on school size. The qualitative data were collected from five key informants, including academic administrators, supervisors, and school leaders, selected through purposive sampling. Research instruments included questionnaires and in-depth interviews. Data were analyzed using descriptive statistics, One-way ANOVA, and Scheffé's method for pairwise comparison.

Research findings revealed that:

1. Overall, academic leadership among school administrators was at a high level. The highest-rated aspects were instructional management, followed by school climate promotion, and mission setting.
2. Statistically significant differences at the .05 level were found in perceptions of academic leadership based on gender and work experience.
3. Recommendations for development include: establishing a clear educational vision, effective communication, fostering a supportive learning environment, enhancing

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์เกรียงศักดิ์ บุญญา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก กรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก กรรมการ และ ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิดคำแนะนำตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ดร.ณัฐฉน พุฒิเมว่งศ์ และ ดร.ปิยภัทร ทองพรม ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตะพงนอก ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำเครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และคุณครูที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว กำลังใจพิเศษ เพื่อนครู เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็น กำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันล้ำค่ายิ่งนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้

ณัฐนรี ภูสง่า

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
คำถามการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	26
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	41
ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy.....	53
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	64
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	93
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	120
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผลการวิจัย	126
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก.....	141
ภาคผนวก ข.....	148
ภาคผนวก ค.....	159
ประวัติย่อของผู้วิจัย	166

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	13
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	51
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	73
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	82
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	82
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม	83
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	84
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน	85
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา.....	87
ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ	88
ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	89
ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	90
ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....	91
ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....	92

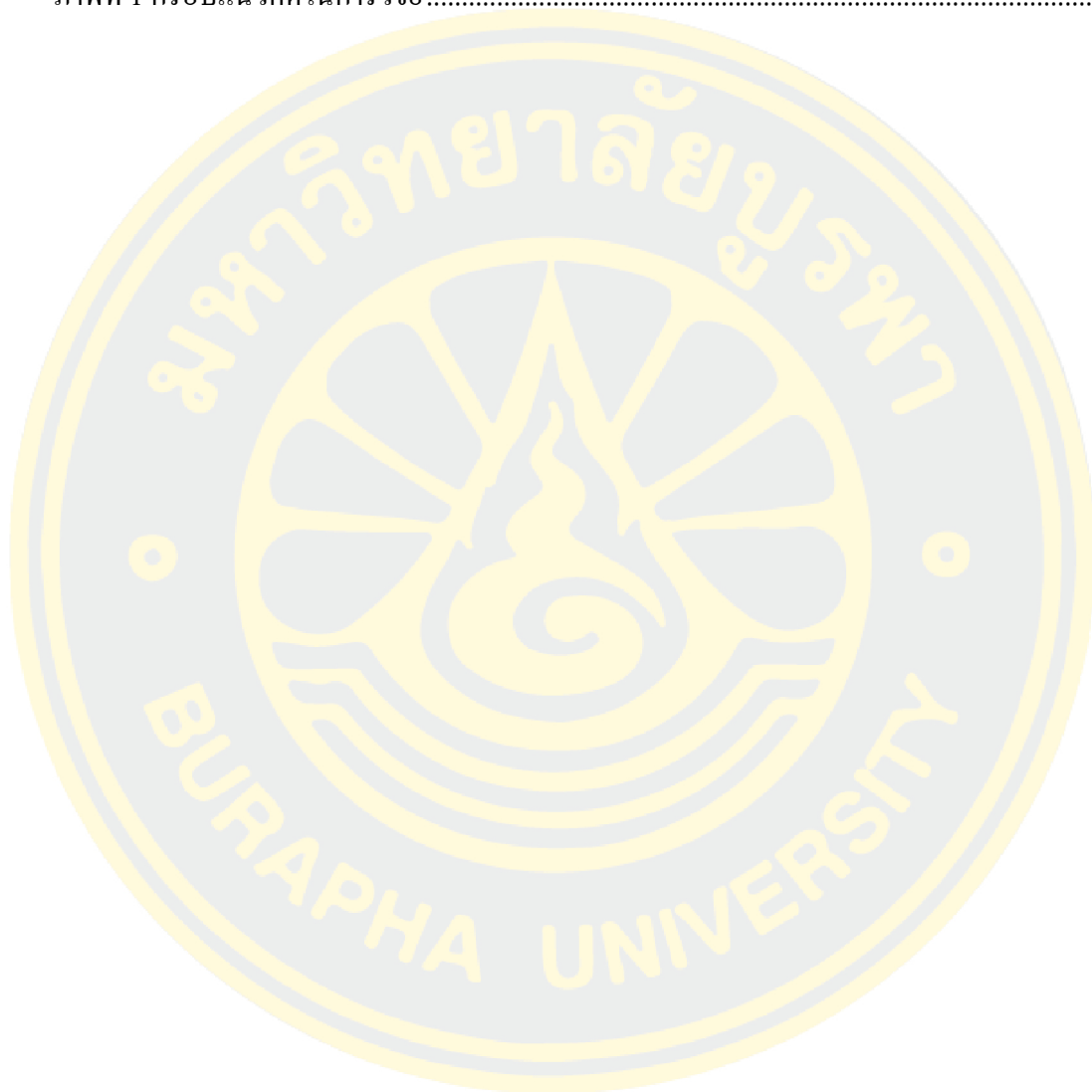
ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....93



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเต็มตามศักยภาพ มีหน้าที่ดำเนินการบริหารโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาภายใต้การกำกับของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ บทบาทหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาในด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ดำเนินการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการ ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 29-30) ในยุคปัจจุบันที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียน การพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสามารถช่วยกระตุ้นการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งถือเป็นช่วงวัยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะพื้นฐานและสร้างรากฐานความรู้สำหรับอนาคตของเด็ก การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่โดดเด่นและเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการและการเรียนการสอน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะพื้นฐานและสร้างรากฐานความรู้สำหรับอนาคตของเด็ก การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมี

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่โดดเด่นและเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (สุรัชย์ เทียนขาว, 2565)

การบริหารงานวิชาการให้เกิดผลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การเตรียมการล่วงหน้า โครงการสอนและบันทึกการสอน (2) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดตารางสอนการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน (3) การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรม การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ และ (4) การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ขั้นตอนของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูในการจัดการเรียนการสอน และจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ซึ่งทางด้านการเรียนนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก แต่จากสถานการณ์ปัจจุบันปัญหานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีมากมาย อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู หรือแม้แต่ปัญหาจากตัวผู้เรียนและครอบครัว ซึ่งจากการศึกษาของ (กนกภรณ์ เทสินทโชติ, 2560) ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านตัวของผู้เรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2) ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ นิติการเรียนของตัวนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการสอนของครู และความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและ (3) ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและการสนับสนุนของผู้ปกครอง

ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การสอนของครู และจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์และเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรรวมทั้งพัฒนาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาของชาติ และผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของ

ครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผล

สภาพปัญหาของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary national education test: O-NET) ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ย จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นดังนี้ วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 50.84 วิชาภาษาอังกฤษ 31.39 วิชาคณิตศาสตร์ 33.59 และวิชา วิทยาศาสตร์ 35.98 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ย จำแนกตามกลุ่มสาระการ เรียนรู้ เป็นดังนี้ วิชาภาษาไทยคะแนนเฉลี่ย 53.89 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 29.24 วิชา คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 23.89 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 28.85 ซึ่งจะเห็นได้ว่า นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่ม สาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ไม่ผ่านเกณฑ์ (50%) นอกจากนี้ ยังพบว่า โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี มีคะแนน เฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2) จะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ยังไม่เป็นที่น่า พอใจจึงอาจต้องกลับไปย้อนมองถึงการจัดคุณภาพการศึกษา ที่อาจต้องมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา และปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่จะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการจัดการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ให้ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริบทของโรงเรียนในพื้นที่ที่มีความหลากหลายใน ด้านขนาดของโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อความท้าทายในการ บริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวและนำพาองค์กรให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจ (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดจันทบุรี, 2563) ในด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพสามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของนักเรียน นอกจากนี้การจัดการทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจในครูผู้สอน และการ

พัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน หนึ่งในความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้คือการสร้างข้อมูลพื้นฐานที่สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติจะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ตรงจุด และช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาในพื้นที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่คาดหวังจะช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน อาทิ การจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะเฉพาะด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ความ เป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดย องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ อาศัยจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการจาก Ubben and Hughes (1987), Davis and Thomas (1989), Weber (1996), Mc Ewan (1998), Seyfarth (1999), Hallinger and Murphy (2005), และ Maryland State Board of Education (2005) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมา สรุปเป็นกรอบแนวคิดในวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. เพศ
 - 1.1 หญิง
 - 1.2 ชาย
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.1 ไม่เกิน 10 ปี
 - 2.2 11-20 ปี
 - 2.3 21 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมิน ด้านการสอน
 - 2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการควบคุมเวลาการใช้เวลาในการสอน
 - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 3.4 ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีลักษณะตามเป้าประสงค์ของหลักสูตร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการจาก Ubben and Hughes (1987), Davis and Thomas (1989), Weber (1996), Mc Ewan (1998), Seyfarth (1999), Hallinger and Murphy (2005), และ Maryland State Board of Education (2005) โดยได้สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักของ Hallinger and Murphy (2005) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการเรียน การสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมิน ด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,480 คน จากโรงเรียนจำนวน 106 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 การศึกษา 2567 โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 p.126) ได้ขนาดกลุ่ม จำนวน 316 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratifies random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา ศิษยานุเทศ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 หญิง

3.1.1.2 ชาย

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.2.1 ไม่เกิน 10 ปี

3.1.2.2 11-20 ปี

3.1.2.3 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การกำหนดภารกิจโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

3.2.2.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

3.2.2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

3.2.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3.2.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

3.2.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

3.2.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

- 3.2.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 3.2.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.2.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 3.2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ การร่วมมือกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทนำอย่างสร้างสรรค์ มีการประเมินผลและปรับปรุงงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานของครู โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ซึ่งต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่วัดได้และง่ายต่อการนำไปใช้ในห้องเรียน ทั้งนี้การวางแผนงานทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และควรรวบรวมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบอย่างทั่วถึงทั้งในรูปแบบทางการ เช่น การประชุม การชี้แจงในคู่มือ และรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยส่วนตัว ซึ่งกระบวนการสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหาร เนื่องจากช่วยสร้างความเข้าใจ ความสามัคคี และความร่วมมือในองค์กร โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการวางแผนการนิเทศและการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และประเมินผลการสอนของครู มีการประสานงานกับครูให้มีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับหลักสูตร และมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1.2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง ผู้บริหารที่ต้องทำงานร่วมกับครู เพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนครูในการสอน ควบคุมคุณภาพการสอน และให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง และใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษาในโรงเรียน

1.2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับครูในเรื่องการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาการสอนในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและชุมชน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาการใช้หลักสูตรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารใช้ผลคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมาย การประเมินหลักสูตร และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายโรงเรียน ใช้การสังเกตและติดตามผลอย่างไม่เป็นทางการ การรวบรวมและรายงานผลสัมฤทธิ์ให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ การช่วยนักเรียนที่เรียนอ่อนผ่านข้อมูลและผลการเรียน และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาวิธีการสอน รวมถึงให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจใส่นักเรียน มีการให้รางวัล มีการยอมรับในคุณค่าความสำเร็จของครูและนักเรียนอย่างมีระบบ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1.3.1 การควบคุมเวลาในการสอน หมายถึง ผู้บริหารควรดำเนินการเพื่อลดสิ่งรบกวน เช่น การแนะนำกฎเกณฑ์หรือคำขอร้องจากฝ่ายสำนักงาน โดยผลักดันเป็นนโยบายโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรจัดสรรเวลาในการสอนเนื้อหา การตรวจสอบความก้าวหน้า และการดูแลการเรียนรู้นักเรียน รวมถึงลดเวลาที่ใช้ในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง

1.3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติ เช่น ความอดทน เห็นอกเห็นใจ ชมเชยและให้รางวัล คำหน้อย่างสุภาพ รับฟังความคิดเห็น และให้เป็นธรรมชาติแก่ครูและนักเรียน การปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการช่วยให้ผู้บริหารรับทราบปัญหาความต้องการ และสามารถใช้อ้อมมูลดังกล่าวในการพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 การจัดสิ่งจูงใจให้ครู หมายถึง ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน สิ่งจูงใจอาจไม่จำกัดเฉพาะเงินเดือน แต่รวมถึงการยอมรับความสำเร็จในงาน คำชมเชย การมอบรางวัล หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในงานที่ทำ

1.3.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะศึกษา หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีพลังและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความทันสมัย ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมการเรียนการสอน พร้อมทั้งสนองตอบความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคาดหวังและพัฒนาสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีขึ้น

1.3.6 การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยให้รางวัลและยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง รวมถึงกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สภาพกัลยาณมิตร เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมความสุขในโรงเรียน และตั้งมาตรฐานสูงเพื่อกระตุ้นศักยภาพ ทั้งนี้ต้องควบคุมไม่ให้เกิดความเครียดเกินไป เพื่อรักษาสภาพจิตใจที่ดีของครูและนักเรียน

2. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอน จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กำหนดเป็น 3 ช่วง คือ

3.1 ไม่เกิน 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี

3.2 11 - 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี

3.3 21 ปีขึ้นไป หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ความ
เป็นเลิศ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 106 โรงเรียน ประกอบไปด้วยทั้งหมด 6 อำเภอ ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	โรงเรียนวัดเกวียนหัก	ขลุง
2	โรงเรียนวัดซึ่งบน	ขลุง
3	โรงเรียนวัดอิม้	ขลุง
4	โรงเรียนบ้านช้างข้าม	ขลุง
5	โรงเรียนวัดคกพรหม	ขลุง
6	โรงเรียนวัดสะตอน้อย	ขลุง
7	โรงเรียนบ้านตรอกนอง	ขลุง
8	โรงเรียนวัดตะปอนใหญ่ (เสวตวิทยาการ)	ขลุง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	อำเภอ
9	โรงเรียนวัดตะปอนน้อย	ขลุง
10	โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด	ขลุง
11	โรงเรียนบ้านบ่อ	ขลุง
12	โรงเรียนมิตรภาพ 20	ขลุง
13	โรงเรียนวัดวังสรรพรส	ขลุง
14	โรงเรียนบ้านหนองระหาน	ขลุง
15	โรงเรียนบ้านทรัพย์สินพูน (สุวรรณานิชไชยราษฎร์บำรุง)	ขลุง
16	โรงเรียนบ้านบ่อเวฬุ	ขลุง
17	โรงเรียนบ้านเขาทอง	ขลุง
18	โรงเรียนบ้านโชคดี	ขลุง
19	โรงเรียนวัดเกาะจิก	ขลุง
20	โรงเรียนบ้านท่าหาหย่าง	ขลุง
21	โรงเรียนวัดบางชัน	ขลุง
22	โรงเรียนวัดมาบไฟ	ขลุง
23	โรงเรียนวัดเวฬุวัน	ขลุง
24	โรงเรียนวัดซึ่งล่าง (ประชาอุทิศพิทยาคาร)	ขลุง
25	โรงเรียนวัดวันยาวล่าง	ขลุง
26	โรงเรียนบ้านหนองบอน	โป่งน้ำร้อน
27	โรงเรียนวัดฝักกาด	โป่งน้ำร้อน
28	โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	โป่งน้ำร้อน
29	โรงเรียนบ้านป่าวิไล	โป่งน้ำร้อน
30	โรงเรียนบ้านคงจิก	โป่งน้ำร้อน
31	โรงเรียนบ้านทุ่งกร่าง	โป่งน้ำร้อน
32	โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	โป่งน้ำร้อน
33	โรงเรียนบ้านแหลม	โป่งน้ำร้อน
34	โรงเรียนบ้านปิ่นหม้อ	โป่งน้ำร้อน
35	โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	โป่งน้ำร้อน
36	โรงเรียนบ้านใหม่	โป่งน้ำร้อน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	อำเภอ
37	โรงเรียนบ้านเขาหอม	โป่งน้ำร้อน
38	โรงเรียนบ้านทรัพย์ประเมิน	โป่งน้ำร้อน
39	โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา	โป่งน้ำร้อน
40	โรงเรียนบ้านคลองตาก	โป่งน้ำร้อน
41	โรงเรียนวัดพังอน	โป่งน้ำร้อน
42	โรงเรียนวัดทับไทร	โป่งน้ำร้อน
43	โรงเรียนบ้านทุ่งม่วง	โป่งน้ำร้อน
44	โรงเรียนบ้านคลองคต	โป่งน้ำร้อน
45	โรงเรียนราษฎร์พัฒนาสามัคคี	โป่งน้ำร้อน
46	โรงเรียนบ้านคลองบอน	โป่งน้ำร้อน
47	โรงเรียนบ้านโพธิ์	โป่งน้ำร้อน
48	โรงเรียนบ้านแปลง	โป่งน้ำร้อน
49	โรงเรียนบ้านจางวาง	โป่งน้ำร้อน
50	โรงเรียนบ้านนาสนาดัก	โป่งน้ำร้อน
51	โรงเรียนวัดทุ่งเพล	มะขาม
52	โรงเรียนบ้านวังดัก	มะขาม
53	โรงเรียนวัดน้ำรัก	มะขาม
54	โรงเรียนบ้านหนองสลด	มะขาม
55	โรงเรียนวัดมะทาย(สุขุมวิทฯฝ่ายราษฎร์)	มะขาม
56	โรงเรียนวัดโป่ง	มะขาม
57	โรงเรียนบ้านทัพนคร	มะขาม
58	โรงเรียนบ้านทุ่งบอน	มะขาม
59	โรงเรียนบ้านมะขาม	มะขาม
60	โรงเรียนวัดวังจะอ้าย (บุญราษฎร์วิทยา)	มะขาม
61	โรงเรียนวัดขุนน (พรหมราษฎร์วิทยา)	มะขาม
62	โรงเรียนวัดบ้านอ่าง	แหลมสิงห์
63	โรงเรียนบ้านเกาะเปริด (เจริญรัตน์ราษฎร์นุกูล)	แหลมสิงห์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	อำเภอ
64	โรงเรียนวัดเขาคาหน่วย	แหลมสิงห์
65	โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	แหลมสิงห์
66	โรงเรียนวัดบางกะไชย	แหลมสิงห์
67	โรงเรียนวัดบางสระเก้า	แหลมสิงห์
68	โรงเรียนบ้านคลองกลอย	แหลมสิงห์
69	โรงเรียนวัดปากน้ำ (ประสาทวิทยาคาร)	แหลมสิงห์
70	โรงเรียนปากน้ำแหลมสิงห์	แหลมสิงห์
71	โรงเรียนวัดท่าหัวแวน (ประจักษ์พงษ์วิทยา)	แหลมสิงห์
72	โรงเรียนพลั่ว	แหลมสิงห์
73	โรงเรียนบ้านน้ำตกพลั่ว	แหลมสิงห์
74	โรงเรียนวัดหนองขี้ม	แหลมสิงห์
75	โรงเรียนบ้านอิมุย	แหลมสิงห์
76	โรงเรียนบ้านตามูล (รัฐประชาสงเคราะห์)	สอยดาว
77	โรงเรียนวัดสำโรง	สอยดาว
78	โรงเรียนสังวาลย์วิทย์	สอยดาว
79	โรงเรียนบ้านประตง (ศูนย์อนุบาลอำเภอสอยดาว)	สอยดาว
80	โรงเรียนบ้านสมเด็จพระยาอุปถัมภ์	สอยดาว
81	โรงเรียนบ้านทับสงฆ์	สอยดาว
82	โรงเรียนบ้านโป่งเจริญชัย	สอยดาว
83	โรงเรียนบ้านทับช้าง	สอยดาว
84	โรงเรียนบ้านไทรงาม	สอยดาว
85	โรงเรียนส.ไทยเสรีอุตสาหกรรม 2	สอยดาว
86	โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี	สอยดาว
87	โรงเรียนบ้านซันตารี	สอยดาว
88	โรงเรียนหนองมะค่า	สอยดาว
89	โรงเรียนโพนินทะ	สอยดาว
90	โรงเรียนบ้านกระทิงทอง	สอยดาว

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	อำเภอ
91	โรงเรียนบ้านเขาแก้ว	สอยดาว
92	โรงเรียนบ้านตาเรือง (ตำรวจชายแดนสงเคราะห์)	สอยดาว
93	โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ	สอยดาว
94	โรงเรียนสตรีวิทยาอุบลรัตน์ 2	สอยดาว
95	โรงเรียนบ้านสวนส้ม	สอยดาว
96	โรงเรียนวัดน้ำพูน	เขาคิชฌกูฏ
97	โรงเรียนวัดคลองพลู	เขาคิชฌกูฏ
98	โรงเรียนวัดทุ่งกบิล	เขาคิชฌกูฏ
99	โรงเรียนบ้านจันทเขลม	เขาคิชฌกูฏ
100	โรงเรียนบ้านชากไทย	เขาคิชฌกูฏ
101	โรงเรียนบ้านเนินมะหาด	เขาคิชฌกูฏ
102	โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชรโรปถัมภ์)	เขาคิชฌกูฏ
103	โรงเรียนวัดคลองตะเคียน	เขาคิชฌกูฏ
104	โรงเรียนวัดพลวง (พุทธบาทประชาสรรค์)	เขาคิชฌกูฏ
105	โรงเรียนวัดกะทิง (จันทร์สโรอุปถัมภ์)	เขาคิชฌกูฏ
106	โรงเรียนบ้านคลองน้ำเป็น	เขาคิชฌกูฏ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2568)

ประกอบด้วยครูจำนวน 1,480 คน จัดการศึกษาในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีปัญหาในการบริหารสถานศึกษา คือ ขาดแคลนบุคลากร และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษา มีนักเรียนแตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีนักเรียน ค่อนข้างน้อย เพราะการคมนาคมที่ไม่สะดวก หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ คือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี และ มีความสุข งานวิชาการจะเป็นงานที่ทำให้การบริหารสถานศึกษابรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยตรง ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญและภารกิจดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน
4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ
5. การบริหารอาคารสถานที่
6. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

องค์กร คุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความปลอดภัย และ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

21

พอเพียง

4. องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ติดต่อบ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่

กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาด้านการศึกษา

2.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย

2.12 ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มอำนวยการ

3.2 กลุ่มนโยบายและแผน

3.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

3.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

3.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

3.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

3.9 หน่วยตรวจสอบภายใน

3.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

4.1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

- 4.1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- 4.1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- 4.1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา

- 4.1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- 4.1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 4.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาที่มีใช้ งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

- 4.1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 4.2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

- 4.2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

- 4.2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

- 4.2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 4.2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 4.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

- 4.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา

- 4.3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

- 4.3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- 4.3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.5.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

4.5.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ข้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.5.3 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.5.4 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.5.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.5.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.7 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

4.6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

4.6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตาม
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ การปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.6.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย
ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

4.6.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.7 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

4.7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้
ของผู้เรียน

4.7.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตาม
มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

4.7.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และ
บุคลากรทางการศึกษา

4.7.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย
ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

4.7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู และ
บุคลากรทางการศึกษา

4.7.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.8 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.8.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

4.8.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้
ของผู้เรียน

4.8.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัด และการ
ประเมินผลการศึกษา

4.8.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

4.8.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

4.8.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

4.8.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ
นิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

4.8.8 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.9 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.9.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

4.9.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษา
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

4.9.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

4.9.4 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา
สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.9.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถ
พิเศษ

4.9.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุว
กาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์
สิทธิเด็ก และเยาวชนและงานกิจการนักเรียนอื่น

4.9.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.9.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน
แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.9.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.9.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.9.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.9.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.10 หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

4.10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

4.10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

4.10.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

4.10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.11 กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.11.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

4.11.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

4.11.3 ดำเนินการทางวินัย การตรวจพิจารณาวินัย การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย

4.11.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

4.11.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

4.11.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

4.11.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา คดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.11.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.11.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

4.11.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อความข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีหน้าที่บริหารและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ โดยแบ่งงานเป็นกลุ่มต่าง ๆ เช่น งานวิชาการ บุคลากร การเงิน และกฎหมาย เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” ได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลากหลายในลักษณะต่าง ๆ ตามมุมมองดังต่อไปนี้

นริรัตน์ เทศกาล (2560) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในองค์กรที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

นกรินทร์ อิ่มสวาสดี (2561) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสังคมให้การยอมรับนับถือยกย่องให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ชี้นำและมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในสังคม หรือสามารถควบคุมพฤติกรรมคนอื่นได้จะเป็นบุคคลเดี่ยวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่ง เป็นทางการที่แท้จริงเสมอไป ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือหัวหน้าในองค์กรนั้น ๆ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น มีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ

พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสาโนและคณะ (2566) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์กรให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้องอาจใช้เวลานานแต่หากสามารถทำได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

วิศรา สุขสุวรรณ (2560) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม มีอำนาจในการสั่งการ ชักจูง หรือชี้นำให้บุคคลอื่นในหน่วยงานทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

Dejnoska (1983) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือนำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

Yukl (2006) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อหรือค่านิยมที่เน้นความยืดหยุ่น การแสวงหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

Owens (2001) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่จากบุคคลอื่นให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำโดยไม่ต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการชักจูง แนะนำ และประสานงานกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งหรือยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น ความสามารถในการจัดการ สร้างแรงจูงใจ ใช้ปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก และสร้างความไว้วางใจ ในหมู่ผู้ร่วมงาน

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำ ควรที่จะต้องมียุติธรรมในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

ศิริมา พันสอาด (2560) คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ คือ บุคลิกภาพของบุคคลในด้าน ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเองการมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลัก คุณธรรม ซึ่งจะแสดงออกได้ทางกายผ่านแรงขับในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชาสาบุญเต็ง เจ๊ะมะ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำ ความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวางแผน
3. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง ด้วยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้บริหารต้องเป็นนักปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา
5. ผู้บริหารต้องส่งเสริมประชาธิปไตย บริหารงานแบบประชาธิปไตย
6. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น
7. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประนีประนอม พยายาม ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์
9. ผู้บริหารเป็นนักประชาสัมพันธ์
10. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวถึง ประเภทของผู้นำยุคใหม่มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่เข้มแข็ง (Strongman) เป็นประเภทของผู้นำที่ชอบใช้คำสั่ง ใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองมาบังคับให้คนอื่นทำตาม ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากลัว และใช้วิธีการสั่งการให้บรรลุเป้าหมายและการข่มขู่ ถึงแม้ว่าผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดผลดีในระยะสั้น แต่ในระยะยาวอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและไม่ประสบผลสำเร็จ

2. ผู้นำที่ชอบใช้หลักแลกเปลี่ยน (Transactor) ผู้นำประเภทนี้จะเอาชนะใจคนอื่นโดยให้ของแลกเปลี่ยน เช่น ถ้าลูกน้องทำได้อย่างที่ต้องการก็จะมีรางวัลให้ลูกน้องจะทำตามทุกอย่าง ตราบเท่าที่มีของมาแลกเปลี่ยน มีรางวัลเป็นผลตอบแทน

3. มิวสิคท์สน้อย่างวิรบุรุษ (Visionary hero) เป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์ในการกระตุ้นและคลุ้ใจลูกน้องให้ทำตามตนได้ ตัวผู้นำเองมีความฉลาด มีไหวพริบ ในการชักจูงใจลูกน้องโดยการใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และให้คำแนะนำแก่ลูกน้อง ซึ่งบางครั้งเรียกผู้นำประเภทนี้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำโดยเสน่ห์หา

4. ผู้นำเหนือผู้นำ (Superleader) เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในตนเองได้ ตัวผู้นำจะสนใจเอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ออกมาได้ ให้คำแนะนำผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่ดีสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบในตนเองมากกว่าที่จะคอยสั่งให้ว่าจะต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเหนือผู้นำ คือ ต้องแน่ใจว่าผู้ตามจะมีข้อมูลข่าวสารและความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้

Hoy & Miskel (2001) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

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

Bass (2007) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

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

6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะ ความต้องการและความสนใจของผู้ตาม งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะและคุณสมบัติที่จำเป็นของบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งช่วยให้สามารถบริหารและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางการบริหารและภาวะผู้นำลักษณะทางจิตใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทักษะสำคัญของผู้นำ ประเภทของผู้นำยุคใหม่ และปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีบุคลิกที่มั่นคง อดทนต่อแรงกดดัน มีวิสัยทัศน์และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะบริหารที่ดี ส่งเสริมให้ทีมงานมีส่วนร่วม รวมถึงสามารถพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำได้ในอนาคต

ความหมายของภาวะผู้นำ

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ในพจนานุกรม NECTEC's Lexitron ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ สภาพหรือสถานะที่เป็นหัวหน้าผู้อื่น หรือความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ตำแหน่งผู้นำตำแหน่งหัวหน้า หรือผู้นำของกลุ่ม แต่จากความหมายที่กล่าวมายังไม่ชัดเจนเพียงพอสำหรับบริบททางวิชาการ ซึ่งจากการศึกษาเพิ่มเติมในกรอบกว้าง ๆ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายประการ ดังนี้

กรณีการ ประดิษฐ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำเพื่อจัดการระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริมา พื้นสอาด (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

อัสนีย์ สุทธิใจ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจ และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และพากันไปสู่จุดหมายที่พึงปรารถนา โดยประกอบด้วยตัวผู้นำ ผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิศรา สุขสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำในการที่จะจูงใจ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นศรัทธา และใช้อิทธิพล

ในการสั่งการให้ผู้อื่นร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

นริรัตน์ เทศกาล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นทำให้ผู้อื่นนั้นแสดงพฤติกรรมที่ผู้นำพึงประสงค์ออกมา

นพพร ประดิษฐ์ภูมิ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มามีอิทธิพลและได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือสมาชิกให้สามารถนำพาองค์กรหรือกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางของการกิจได้ในวิธีการต่าง ๆ โดยตัวผู้นำเองจะต้องมีองค์ประกอบหลายด้านร่วมด้วย ทั้งในด้านของบุคลิกภาพ พฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์การวางตัวในบทบาทต่าง ๆ รวมถึงศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้สมาชิกคล้อยตามและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยไม่ใช้การใช้อำนาจเพื่อบีบบังคับหรือข่มขู่

นกรินทร์ อิ่มสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคลากร หรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจความยินดีที่จะให้ความร่วมมือดังนั้น ผู้นำจึงหมายถึงผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร หรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

มานพ สมอินเอก (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการในการจูงใจคนทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

ศิริชัย สีโสม (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสื่อสารการถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่างถ่องแท้จนเข้าใจและมั่นใจด้วยตนเองเพื่อให้เกิดกระบวนการเตรียมการ สั่งการหรืออำนวยการและการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเตรียมการดังกล่าวได้แก่การจูงใจผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การคาดการณ์ล่วงหน้า การเตรียมการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งรวมทั้งการพัฒนาเพื่อสร้างมิตรภาพอันดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร

เสาวลักษณ์ ชัยสอน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการปลุกฝังศรัทธา กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามได้ทุกกรณี โดยการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารผู้บริหารจะให้ขวัญและกำลังใจยกย่องให้เกียรติเพื่อให้ครุมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

ปวีณา คำมูล (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจกำหนด เป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสารการปกครองบังคับบัญชาการควบคุมดูแลการตัดสินใจ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนวรรณ โกศากกร (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งผู้นำจะใช้อำนาจ และอิทธิพลที่ตนเองมีนั้นเพื่อแนะนำ กระตุ้น ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นๆ จะได้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ณัฐพล ธิตา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามในแนวทางเดียวกัน ผู้นำมีความคิดริเริ่ม และสามารถนำบุคลากรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

จิราวรรณ จิระยา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำที่มีจุดเด่นทั้งการแสดงออกทางการกระทำ ความคิด และความรู้สึก นำไปสู่ทักษะกระบวนการเพื่อให้ เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจ ปลุกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วิศิษฐ์ ศรีสุข (2567) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพความสามารถด้านพฤติกรรมในการจูงใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างกระตือรือร้น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มใจ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Bass (1998) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะการเกลี้ยกล่อม จูงใจให้สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

และระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Yukl (2006) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้
2. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบัน การเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ
4. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
6. ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์การโดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
- ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Dubrin (2013) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลเพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. อิทธิพลเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำให้ทุกคนยินยอมด้วยความเต็มใจ
3. การปฏิบัติตามที่ผู้นำคาดหวังเกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. ศิลปะการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดการ โมนำใจบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติ
5. หลักในการสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือของบุคคลคือการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
6. บุคคลในองค์การพร้อมที่จะรับคำตำหนิจากผู้นำ
7. สิ่งแรกที่บุคคลในองค์การตระหนักคืออะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและสามารถสื่อสารถึงสมาชิกในองค์การได้อย่างทั่วถึง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ประสานงาน และเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีลักษณะสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำการศึกษา

ผู้นำในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในแต่ละองค์การ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำหรือตามที่กลุ่มตั้งจุดมุ่งหมายไว้ซึ่งในองค์กรโดยทั่วไปมักจะมุ่งที่ผลผลิตที่มีคุณภาพสามารถสร้างคุณค่า และผลกำไรสู่องค์กรให้มากที่สุด กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นผู้ตามอาจได้แก่ คำตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะที่ผู้นำในองค์กรทางการศึกษานั้นธรรมชาติขององค์กรเป็นองค์กรที่ให้บริการการศึกษา กล่าวได้ว่า องค์กรทางการศึกษามีบริการการศึกษาเป็นสินค้าที่มุ่งให้บริการแก่สังคม เป็นสินค้าที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรสูงสุดเพียงมุ่งให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นำในองค์กรทางการศึกษาจึงไม่สามารถกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยคำตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่จับต้องได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของผู้นำทางการศึกษาจึงมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในองค์กรอื่น

ศิริมา พื้นสอาด (2560) บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หน่วยงานหรือองค์กร โดยหน่วยงานนั้น ๆ และการแสดงออกของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติ หรือกระทำตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ศิริชัย ลีโสม (2561) บทบาทผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องทำงานทุกอย่างและจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสานประโยชน์กับผู้อื่นในองค์กรรวมทั้งต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์การจูงใจและสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชาฮานูเต็ง เจ๊ะมะ (2566) บทบาทหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยเป็นศูนย์กลางลูกน้อง ช่วยเสนอแนะและกระตุ้นให้กำลังใจ ขกย่องสรรเสริญ เป็นตัวแทนของกลุ่ม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่ของผู้นำก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นด้วย

Dubrin (2010) ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เพื่อให้มีรายละเอียดเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้นำมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Figurehead) บทบาทในฐานะของสัญลักษณ์ขององค์การมีดังนี้

1.1 ให้การต้อนรับลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Entertaining clients or customers)

ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ

1.2 ทำในสิ่งที่ประ โยชน์ต่อบุคคลอื่น (Available to outsiders)

1.3 ให้บริการในฐานะที่เป็นตัวแทนองค์การในการรวบรวมบุคคลภายนอกเข้ามาสู่การเป็นสมาชิกขององค์การ (Gathering Outside the Organization)

2. เป็นโฆษก (Spokesman) บทบาทในฐานะโฆษกของผู้นำมีจุดเน้นที่การโต้ตอบเอกสาร การให้สัมภาษณ์และการรายงานอย่างเป็นทางการต่อบุคคล กลุ่มบุคคลทั้งในและนอกองค์การ บทบาทเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1 บทบาทที่สูงกว่าการบริหาร (Upper - Level Management)

2.2 เน้นที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Clients or Customers)

2.3 ให้ความสำคัญต่อบุคคลภายนอก (Other Important Outsides)

2.4 ให้ความสำคัญเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Professional Colleagues)

2.5 ให้ความสำคัญสาธารณชน (The General Public)

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) การเจรจาต่อรองเพื่อทำความตกลงกับบุคคลอื่น มักจะเป็นกิจกรรมการเจรจาต่อรองที่สำคัญเกี่ยวกับ 3 ประเด็นหลัก

3.1 การต่อรองกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ได้มาเกี่ยวกับงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ (Fund, Facilities, Equipment) ในการทำงาน

3.2 การต่อรองกับฝ่าย หรือกลุ่มงานอื่นในองค์การเพื่อใช้บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานขององค์การ

3.3 การต่อรองกับฝ่ายพัสดุ (Supplier) และผู้จำหน่ายพัสดุ (Vendors) ในการให้บริการรายการพัสดุ และการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา

4. เป็นผู้สอนงานและนักสร้างแรงจูงใจ (Coach and Motivate) ผู้นำที่ประสมมักเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสอนงาน (Coaching) และการกระตุ้น (Motivation) ให้สมาชิกของกลุ่มทำงาน บทบาทดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

4.1 ยอมรับความสำเร็จของสมาชิกภายในทีม (Recognizing team members Achievements)

4.2 ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับความล้มเหลวที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกของทีม

4.3 ช่วยให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ (Team members are informed the steps that can improve their performance)

4.4 ใช้การให้รางวัลและการลงโทษ (Rewards and Punishmen) เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4.5 สร้างแรงคาใจแก่สมาชิกขององค์กร โดยการใช้ความเสน่ห์หาหรือบารมี (Charismatic) วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (Creating Visions) การใช้เรื่องเล่า (Interesting Story) และการใช้จริยธรรมในระดับสูง (Highly Ethical)

5. เป็นผู้สร้างทีมงาน (Team Builder) ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team) บทบาทในการสร้างทีม ประกอบด้วย

5.1 แสดงออกให้สมาชิกเห็นว่าผู้นำยอมรับผลสำเร็จของทีม

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญ กำลังใจแก่สมาชิกของทีม เช่น การจัดงานเลี้ยงให้วามสนับสนุนทีมกีฬา เป็นต้น

5.3 จัดให้มีการประชุมเพื่อให้โอกาสสมาชิกของทีมได้นำเสนอผลสำเร็จปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

6. เป็นผู้ปฏิบัติงานของทีม (Team Player) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องจากการสร้างทีมเมื่อมีทีมงาน ผู้นำในฐานะผู้มีบทบาทภายในทีม มีดังต่อไปนี้

6.1 แสดงบทบาทอย่างเหมาะสมในการสร้างผลงานของทีม

6.2 มีส่วนร่วมกับบุคคล ฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของทีมงาน

6.3 แสดงความจงรักภักดีต่อผู้บริหารระดับสูงด้วยการนำแผนงานขององค์กรมาปฏิบัติอย่างเต็มที่

7. เป็นนักแก้ปัญหา (Technical Problem Solver) เป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้นำในระดับสูงหรือระดับกลางขององค์กร เพราะเป็นบทบาทที่ช่วยให้สมาชิกขององค์กรสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหการทำงาน บทบาทนี้ประกอบด้วย

7.1 ทำหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้คำแนะนำ (Technical Expert or Adviser)

7.2 ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในองค์กรสามารถทำงานได้ตามกฎ ระเบียบ เช่น การปรับปรุง ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร

เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) บทบาทในฐานะผู้ประกอบการที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Suggesting Innovative Ideas) ให้แก่องค์กร บทบาทในส่วนนี้ประกอบด้วย

8.1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวกับองค์กรและภารกิจที่องค์กรรับผิดชอบเป็นหลัก

8.2 การปรึกษากับลูกค้าหรือผู้รับบริการหรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเพื่อศึกษาทำความเข้าใจและตระหนักในการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

8.3 ศึกษาสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จหรือการพัฒนาการทำงาน เช่น การไปศึกษาจากสถานประกอบการการเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้แก่สมาชิกขององค์กร การจัดให้มีการศึกษา อบรม เป็นต้น

9. เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planner) ผู้บริหารในฐานะผู้นำระดับสูงขององค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ส่วนผู้นำในระดับปฏิบัติการมีบทบาทสำคัญคือ การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (To Practice Strategic Leadership) บทบาทดังกล่าวรวมทั้งบทบาทดังต่อไปนี้

9.1 กำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

9.2 ส่งเสริมให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้

9.3 ส่งเสริมการพัฒนานโยบายขององค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาโดยให้ความสนใจในการนำหรือการใช้ภาวะผู้นำน้อย แม้ว่าลักษณะขององค์กรจะมีความซับซ้อนมากขึ้นก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นตามมา คือ การไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ทั้งที่มีทรัพยากรทางการบริหารที่พร้อมทุกด้าน ผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาทของการนำหรือการตามในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

คำว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดให้สำเร็จลุล่วงไปใช้กับการบริหารทุกชนิดในส่วนที่เป็นของรัฐบาล เช่นเดียวกับคำว่า การจัดการ ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยเช่นกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์ และใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจของเอกชน การบริหาร คือ การกำหนดนโยบาย การจัดการ หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวโดยรวม การบริหารจัดการ คือ การกำหนดนโยบายแล้วนำไปปฏิบัตินั่นเอง การบริหารจึงเป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ไกรยุทธ อุณแก้ว (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กิจกรรมที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยดำเนินการผ่านกระบวนการที่มีความเป็นระบบและมีการวางแผนอย่างชัดเจน ความหมายของการบริหาร การศึกษาการบริหารเกี่ยวข้องกับหลักการ 6 ประการ คือ

1. มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

2. กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน
3. ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์และมีระเบียบกฎเกณฑ์
4. ด้วยการใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
5. ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน
6. วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้นโดยทุกคนรับรู้และเห็นตรงกัน

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า

กระบวนการทำงานที่มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และมีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ผ่องพรรณ พลราช (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาทั้งหมดอย่างคุ้มค่า โดยใช้หลักการและแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาสนับสนุนในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ออกมาถูกต้องและเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรหมมน พินทุสมิต (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามคู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล จะมีขอบข่ายและภารกิจตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

มุนา จารง (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า แนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งยกระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง พร้อมทั้งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วิศรา บุญธรรม (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายใน

สถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

สุกมาส วิชันาม (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

อัจฉรา จงดี (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามาสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการรวมตัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ประสานชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 งาน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ การนำหลักการทฤษฎีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

นรมน ชันดี (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อช่วยพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ประทีป ทับโตน (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิธีการหรือกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงาน

ตามภารกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล 4) การบริหารทั่วไป และ 5) การบริหารความสัมพันธ์ชุมชน

Robbin (1982, p.9) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำกิจการที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิผลโดยผ่านการกระทำของบุคลากรอื่น

Bartol & Martin (1991, p.6) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ ใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการและดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีความอิสระในการบริหารจัดการตามเป้าหมายของการศึกษา ภายใต้กฎหมายการจัดการศึกษา และต้องมีการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง ตัวแทนประชาชนในท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน รวมถึงคณะกรรมการและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและดำเนินงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ชาญชัย อจินตมาจาร (2560) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในโรงเรียนความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสิทธิภาพ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้นำนโยบายการศึกษาออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในโรงเรียน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยมีผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์กรคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาแก่เยาวชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สัมมา รัตนชัย (2560) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนคิดเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อชิรญาณ์ คชาบาล (2561) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารหรือการกำหนดขั้นตอนที่จะดำเนินการทางด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกลุ่มบุคคลรับผิดชอบในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีการกำหนดกรอบการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารต้องวางแผนและเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและอิสระในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

1. สอดคล้องกับภารกิจหลัก รองรับการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา
2. ความเป็นเอกภาพในทางการบริหารจัดการ
3. มีกลไกในการประสานงานอย่างทั่วถึง
4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ

จัดการ

5. ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อสัมฤทธิ์ผลของคุณภาพระดับ และขนาดของสถานศึกษา

Campbell, et al. (1970) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีแบบแผนวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตรและการสอน

2. ด้านบริหารบุคคล
3. ด้านกิจกรรมผู้เรียน
4. ด้านอาคารสถานที่
5. ด้านงบประมาณและธุรการ
6. ด้านสัมพันธ์ชุมชน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับภารกิจหลัก รองรับการกระจายอำนาจ มีกลไกประสานงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อคุณภาพ โดยการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยด้านหลักสูตรและการสอน บริหารบุคคล กิจกรรมผู้เรียน อาคารสถานที่ งบประมาณ และสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งทั้งหมดต้องดำเนินการอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นริรัตน์ เทศกาล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิผลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี

ศิริมา พื้นสอาด (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียน การบริหารจัดการ หลักสูตรและการพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

เสาวลักษณ์ ชัยสอน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้การพัฒนานักเรียน เป็นนักสร้างวิสัยทัศน์นำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการสอนของครู หลักในการจูงใจ การประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันในการปฏิบัติ การกระตุ้นให้ครูเกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ครูไปค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูจัดการองค์กรให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ และครูเป็นผู้สนับสนุนความเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน

ศิริชัย ลีโสม (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำ หรือคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกัน ความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จใน การเรียนรู้สูงขึ้น

อจธรา นิยมภา (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการ โน้มน้าวใจ หรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ ตระหนัก ร่วมพลัง และสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษา

ณัฐพล ธิดา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ ดำเนินงานทางวิชาการในสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการด้านวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ สร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กนต์กวี บานใจ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นกระบวนการ พฤติกรรม ตามบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา การนำความรู้ วิธีการ เทคนิคบริหารมาปรับ ใช้ในการบริหาร งานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาและบริหารหลักสูตร และการบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร การส่งเสริมบรรยากาศของ สถานศึกษา

ชาฮานูเต็ง เจ๊ะมะ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงบทบาท หน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชักนำให้ บุคคลในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และ ประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของ ผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Debevoise (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของ ผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้า

Wildy & Dimmock (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ ดำเนินภารกิจ ดังต่อไปนี้ คือ 1) การนิยามเป้าหมายในการจัดการโรงเรียน 2) การตั้งเป้าหมายทั่วไป ของโรงเรียน 3) การจัดทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การนิเทศและการ

ประเมินผลครู 5) การประสานงานกับบุคลากรในการพัฒนาโปรแกรมการสอน และ 6) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูให้เกิดกับครู และระหว่างครูด้วยกันเอง

Jantzi & Leithwood (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดและการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Identifying and Fostering the Acceptance of Group Goals) การให้ความสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางด้านสติปัญญา และการคาดหวังในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

McEwan (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

Seyfarth (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกันอย่างยิ่งเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาบุคลากร

Blast & Blase (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนได้แสดงบทบาทที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนด ปรับแต่ง และการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศ และการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาด้วยการสอนและการสอนงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Weller (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรากฏตัวให้เห็นเสมอ และมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน รวมถึง สิ่งสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ดำเนินการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

Murphy (1999) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำควรจะทำให้ความสำคัญของหลักสูตรเหมือนกับ การสอนในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็น แนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้

6. การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

7. การวางแผนแนวปฏิบัติหลักสูตร

8. คุณภาพของจุดประสงค์

Glickman (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

Leithwood (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึง ความใส่ใจอย่าง มากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของ นักเรียน กล่าวได้เป็นสองนัย นัยแรกแบบมุมแคบ คือ การมุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่จะช่วย พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองแบบมุมกว้าง คือ การใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ การร่วมมือกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทนำอย่างสร้างสรรค์ มีการประเมินผลและปรับปรุงงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Trusty (1986) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา

5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังสูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ

9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน

10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเขาวนปัญญาของนักเรียน
 11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
 12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัย
 13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา
ด้านวินัยของนักเรียน
 14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา ด้าน
วินัยของนักเรียน
 15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
 16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
 17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- Anderson & Pigford (1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้
1. ต้องมีใจมุ่งมั่น และเจตนาแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญานของการ
แสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
 2. ต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงกับความถนัดและ
ความสามารถของแต่ละคน
 3. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาส
ให้ครูมีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกันจะช่วยให้รู้ว่า ควรจะมีบทบาททางวิชาการหรือการ
สอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกประทับใจต่อการที่มีผู้
มาสังเกตการณ์สอนวิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเป็นผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
 4. ต้องสร้างความคาดหวังไว้ให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนได้ มิใช่นักแต่
การบริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนมากเท่าไรก็จะช่วยให้มี
ความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น และครูก็พอใจที่จะได้รับข้อเสนอแนะ
ทางวิชาการจากผู้บริหาร
 5. การสังเกตการณ์สอนของครูในชั้นเรียน วิธีการที่จะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอน
ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้นก็ด้วยการสังเกตการปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่
สามารถสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนได้ก็อาจดูได้จากการทำงานของนักเรียน หรือการบ้านที่ครู
มอบให้นักเรียนทำหรือจากการทำแบบทดสอบ หรือจากการทำโครงงานของนักเรียน

6. การสื่อสารกับครูให้เข้าใจ เวลาของผู้บริหารนั้นมีค่า ดังนั้นการประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

7. จะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์กับคณะครูผู้บริหารสถานศึกษา บางคนพบว่า เวลาที่โรงเรียนเลิกแล้ว หรือเวลาช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการพบปะกับครู

8. ควรฝึกฝนทักษะความเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ยอมอยู่ใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะการรู้จักเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร แต่ก็เลือกใช้บ้างเป็นบางครั้ง ด้วยการพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ

9. ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จควรจะทำความคุ้นเคยกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหา และมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือนั้นได้เป็นอย่างดี

10. ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลามากในการพัฒนาก็ตามแต่ทักษะเหล่านี้ก็นับว่าเป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

Glickman (1990) ได้สรุปจากงานวิจัย เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 2 หมวด ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้

- 1.1 โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จ
- 1.2 ศิลปะการพูด
- 1.3 ปรัชญาและความเชื่อทางการศึกษา
- 1.4 การพัฒนาการบริการ
- 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ทฤษฎีหลักสูตร

2. ภาระหน้าที่

- 2.1 การอำนวยการและการประเมินการสอน
- 2.2 การพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตร

2.4 การพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยปฏิบัติการ

2.6 การคงอยู่ของบรรยากาศเชิงบวก

2.7 คณะกรรมการโรงเรียน

Anita & Wayne Hoy (2003) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านวิชาการ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจ รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด สร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สันทนากับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง สร้างความร่วมมือกันในผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีมสำหรับปรับปรุงเพื่อความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนด้านความเป็นเลิศทางการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับเป้าหมายการปรับปรุงการเรียนการสอน บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรเป็นแรงจูงใจอย่างมากในโรงเรียนจากงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น ยืนยันว่าการเน้นสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ให้มีความเป็นระเบียบ จริงจังและมุ่งไปสู่เป้าหมายทางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงทั้งคำพูดและการกระทำถึงความเชื่อมั่นว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่การพัฒนาด้านวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูและนักเรียน มุ่งทำงานหนักและมุ่งความสำเร็จทางวิชาการ
2. การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเจริญเติบโตและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศในโรงเรียน แรงจูงใจของครูและนักเรียนและขวัญกำลังใจของคณะครู ควรได้รับการควบคุมและประเมินเป็นประจำเพื่อจดมุ่งหมายของการปรับปรุง
3. ช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์ และจัดหาทรัพยากรวัสดุที่จำเป็นสำหรับครู ให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียนตามความเป็นจริง
4. ผู้นำทางปัญญา เป็นผู้รักษาพัฒนาการด้านการเรียนการสอน แรงจูงใจ การจัดการในชั้นเรียน การประเมินผล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีที่สุดในแต่ละสาขาวิชาระหว่างครู
5. เป็นศูนย์กลางการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงปฏิบัติด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน

6. เป็นผู้นำในการตระหนักและการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้ผู้เรียนและครู จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการคือการเป็นผู้สนับสนุน สร้างความร่วมมือ และผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการได้แตกต่างกัน ดังนี้

Ubben and Hughes (1987) กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานตามเวลา
2. การจัดบรรยากาศที่ดี
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. ความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis and Thomas (1989) ได้จัดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2. ใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการอย่างกระตือรือร้น
3. สร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน
4. ติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. สรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน
6. จัดบรรยากาศด้านวิชาการกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Weber (1996) ได้ระบุว่า ภารกิจหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ภารกิจคือ

1. การนิยามพันธกิจของโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก
4. การสังเกตและปรับปรุงการสอน
5. การประเมินผลโครงการด้านการสอน

McEwan (1998) กำหนดองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล 7 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูของผู้บริหาร
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์กับครูและนักเรียน
5. การตั้งความคาดหวังสูงกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูแกนนำ
7. การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง

Seyfarth (1999) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังนี้

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

Hallinger and Murphy (2005) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1.1 การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
 - 2.2 การประสานงานด้านหลักสูตร

2.3 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

- 3.1 การควบคุมเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3.2 การสนับสนุนในการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพของครู
- 3.3 การสร้างขวัญกำลังใจของโรงเรียนให้อยู่ในระดับสูง
- 3.4 การจัดหาสิ่งจูงใจสำหรับครู
- 3.5 การผลักดันด้านมาตรฐานวิชาการ
- 3.6 การจัดหาสิ่งจูงใจสำหรับนักเรียน

Maryland State Board of Education (2005) ได้ระบุถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน
3. การติดตามดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้
4. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
6. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
7. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร
8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

รายการอ้างอิง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Ubben and Hughes(1987)	Davis and Thomas (1989)	Weber (1996)	Mc Ewan (1998)	Seyfarth (1999)	Haling and Murphy (2005)	Maryland State Board of Education (2005)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	7	100
1. การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมาย	-	-	✓	✓	-	✓	✓	4	57.14
2. การพัฒนาหลักสูตร	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4	57.14
3. การจัดการเรียนการ สอน	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4	57.14
4. การพัฒนาครู	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	5	71.42
5. การส่งเสริม บรรยากาศวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	5	71.42
6. การส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	-	-	-	-	-	-	✓	1	14.28
7. การส่งเสริมงานด้าน วิชาการให้มาก	-	-	-	-	-	✓	-	1	14.28

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการอ้างอิง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	Ubben and Hughes(1987)	Davis and Thomas (1989)	Weber (1996)	Mc Ewan (1998)	Seyfarth (1999)	Hallinger and Murphy (2005)	Maryland State Board of Education (2005)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	7	100
8. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล	-	✓	-	-	✓	✓	✓	4	57.14
9. การส่งเสริมความ ร่วมมือของครู ผู้ปกครองชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	✓	-	-	✓	2	28.57
10. การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	-	✓	-	-	-	-	-	1	14.28
11. การควบคุมการใช้ เวลา	-	-	-	-	-	-	-	0	0
12. การจูงใจครู	-	-	-	-	-	-	-	0	0
13. การเอาใจใส่ครูและ นักเรียนอย่างใกล้ชิด	-	✓	-	-	-	-	-	1	14.28
14. การพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	-	✓	-	✓	-	✓	-	3	42.85

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำตารางวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 7 ท่าน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมีทั้งสิ้น 14 ด้าน ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้จำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ คือ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การจัดการเรียนการสอน
- 4) การพัฒนาครู
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ 3 ด้านใหญ่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการส่งเสริมครู และสนับสนุนการจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

จากการศึกษาองค์ประกอบทางวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาองค์ประกอบทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy เนื่องจากมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการส่งเสริมครู และสนับสนุนการจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านใหญ่ ได้แก่

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission)

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนที่ชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานของครู โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, p. 221) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้น จะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการ

กำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Massie and Drauglas (1981, p. 220-222) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการจะต้องมีความชัดเจน ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายที่แสดงออกมาในรูปของ พฤติกรรมที่วัดได้ ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ศิริชัย สีโสม (2561) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การวางกรอบ หรือ ทิศทางที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการ โรงเรียนรองผู้อำนวยการ โรงเรียน คณะครู และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ซึ่งต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่วัดได้และง่ายต่อการนำไปใช้ในห้องเรียน การกำหนดเป้าหมายควรรวบรวมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบ ทั้งกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยการทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการ ติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความ

สามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

Heck and others (1990 pp. 110-122) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมาย ด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน

Hoy and Miske (1982, p. 190-192) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

ศิริชัย สีโสม (2561) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข่าวสารความคิด หรือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายการสื่อสารนั้นจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบอย่างทั่วถึงทั้งในรูปแบบทางการ เช่น การประชุม การชี้แจงในคู่มือ และรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยส่วนตัว ซึ่งกระบวนการสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหาร เนื่องจากช่วยสร้างความเข้าใจ ความสามัคคี และความร่วมมือในองค์กร โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการวางแผนการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และประเมินผลการสอนของครู มีการประสานงานกับครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้าน

การสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Wiles (1983) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี 2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหาร โรงเรียน ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ตัวผู้อื่นช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ 3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจใดก็ตามต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง 4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ คือ พิจารณาเลือก บุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือก ด้วยช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงานโดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครูการประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีการสังเกตการสอนแต่ต้องมีความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

Hargreaves (2003) กล่าวว่าไว้ ซึ่งเน้นการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของโรงเรียนและนักเรียน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาผ่านการปรับเปลี่ยนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครู โดยการปรับโครงสร้างหลักสูตรที่ยืดหยุ่นช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับ

เป้าหมายด้าน วิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

ศิริชัย สีสอม (2561) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การให้
คำแนะนำต่อครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้การสอนและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครูให้มีความ
สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง ผู้บริหารที่ต้องทำงาน
ร่วมกับครู เพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารควรสนับสนุนครูในการสอน ควบคุมคุณภาพการสอน และให้ผลย้อนกลับเพื่อการ
ปรับปรุง และใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้อง
ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ
การศึกษาในโรงเรียน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum)

Hallinger and Murphy (1985 pp. 222-223) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิด
ประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้
เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนน
การทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความ
เข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอน
ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรม
ในการประสานงานให้ครูนำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ศิริชัย สีสอม (2561) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการ
ประสานงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผลตาม
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยต้องคำนึงถึงสภาพการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำทางวิชาการ
จึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างความ
เข้าใจกับครูในเรื่องการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาการ
สอนในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้

เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและชุมชน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาการใช้หลักสูตรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

Hallinger and Murphy (1985 pp. 222-223) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความ ต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

เสาวภา พันธุ์ ศรีประเสริฐ (2560) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงาน พัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน และสื่อสารผลการตรวจสอบให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่าการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหาร โรงเรียนมีความชัดเจนและสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน

ศิริมา พันสอาด (2560) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนการประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางผลจากคะแนนทดสอบรายงานระดับผลการเรียนรวมทั้งวิธีการอื่น ๆ อีกมากมาย

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารใช้ผลคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมาย การประเมินหลักสูตร และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายโรงเรียน ใช้การสังเกตและติดตามผลอย่างไม่เป็นทางการ การรวบรวมและรายงานผลสัมฤทธิ์ให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ การช่วยนักเรียนที่เรียนอ่อนผ่านข้อมูลและผลการเรียน และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาวิธีการสอน รวมถึงให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate)

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจใส่นักเรียน มีการให้รางวัล มีการยอมรับในคุณค่าความสำเร็จของครูและนักเรียนอย่างมีระบบ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time)

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Davis and Thomas (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่าการใช้เวลาในห้องเรียนของครู โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิดรวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในการสอน 50 % และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก 35% และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน พบว่าครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอนโดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาส่วน

น้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด 7) ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมเวลาในการสอน หมายถึง ผู้บริหารควรดำเนินการเพื่อลดสิ่งรบกวน เช่น การแนะนำกฎเกณฑ์หรือคำขอร้องจากฝ่ายสำนักงาน โดยผลักดันเป็นนโยบายโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรจัดสรรเวลาในการสอนเนื้อหา การตรวจสอบความก้าวหน้า และการดูแลการเรียนรู้นักเรียน รวมถึงลดเวลาที่ใช้ในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility)

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยช่วยดำเนินการ และได้อธิบายวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) มีความอดทนและรู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โมโหจนเฉียวมีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ 2) มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รู้จักการชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี 4) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อหน้าคนอื่น ๆ หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย และวิจารณ์หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ 5) มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 6) มีความเสียสละและไม่ตระหนี่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 8) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 10) ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 11) ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 14) ไม่จู้จี้เกินไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่าไว้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครูซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทั้งยังสร้างความปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนด้วย โดยการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการปรับปรุงงานทางด้านวิชาการ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติ เช่น ความอดทน เห็นอกเห็นใจ ชมเชยและให้รางวัล คำหน้อย่างสุภาพ รับฟังความคิดเห็น และให้เป็นธรรมชาติแก่ครูและนักเรียน การปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการช่วยให้ผู้บริหารรับทราบปัญหาความต้องการ และสามารถใช้อยู่ข้อมูลดังกล่าวในการพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers)

Mayo (2000, p. 45) มีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสำคัญต่อคนงาน ไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจเพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้นรางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่ามียังองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และเรียกองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่าปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์กที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือปัจจัยเกื้อหนุนมี 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) การนิเทศงาน 7) นโยบาย

และการบริหารขององค์กร 8) สภาพของการทำงาน 9) ชีวิตส่วนตัว 10) ฐานะ 11) ความมั่นคงในงาน องค์กรประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

สรุปได้ว่า การจัดสิ่งจูงใจให้ครู หมายถึง ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน สิ่งจูงใจอาจไม่จำกัดเฉพาะเงินเดือน แต่รวมถึงการยอมรับ ความสำเร็จในงาน คำชมเชย การมอบรางวัล หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในงานที่ทำ

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

Jucius (1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะศึกษา หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีพลังและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความทันสมัย ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

Hallinger and Murphy (1985) ได้กล่าวไว้ว่ามาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่ม ความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

นริรัตน์ เทศกาล (2560) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีผู้บริหาร และคณะทำงานด้านวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้อย่างชัดเจนและสูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมการเรียนการสอน พร้อมทั้งสนองตอบต่อความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคาดหวังและพัฒนาสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีขึ้น

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัลการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง การกระตุ้นให้นักเรียนปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอรวมถึงการให้โอกาสนักเรียนที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและโรงเรียน

Barth (1990) ได้สรุปหลักการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ได้ออกเป็น 6 ประการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างชุมชนของผู้รักการเรียน ในการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสร้างกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพระหว่างครูและนักเรียน 3) ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ 4) ผู้บริหารเคารพในความแตกต่างของผู้อื่น 5) ผู้บริหารสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานที่แห่งความสุข บุคลากรมีอารมณ์ขัน และ 6) ผู้บริหารมีความคาดหวังและสร้างมาตรฐานสูงเพื่อกระตุ้น ให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยที่ต้องควบคุมไม่ให้เกิดความเครียด มากเกินไป เพราะอาจส่งผลกระทบทางลบต่อสภาพจิตใจของครูและนักเรียนได้

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยให้รางวัลและยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง รวมถึงกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สภาพกัลยาณมิตร เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมความสุขในโรงเรียน และตั้งมาตรฐานสูงเพื่อกระตุ้นศักยภาพ ทั้งนี้ต้องควบคุมไม่ให้เกิดความเครียดเกินไป เพื่อรักษาสภาพจิตใจที่ดีของครูและนักเรียน

จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของ

ครูและการเรียนของนักเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนคิดเก่ง และมีความสุข

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ดังนี้

มณีนันท์ สุดเต๊ะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ทุกด้านใน ระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน ของครูชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่าง หลากหลาย ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารต้องมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่ หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ จัดการเรียนการสอน

รวิภา ศรีวัตร (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา 3 กิจกรรม 3 การปฏิบัติ และ 1 เครื่องมือ 2) การนิเทศและการ ประเมินผลการสอนของครู ประกอบด้วย 4 วิธีการพัฒนา 4 กิจกรรม 4 การปฏิบัติ และ 3 เครื่องมือ 3) การบริหารและประสานงาน การใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 2 วิธีการพัฒนา 4 กิจกรรม 2 การ ปฏิบัติและ 3 เครื่องมือ 4) การส่งเสริม ให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1 วิธีการพัฒนา 4

กิจกรรม 4 การปฏิบัติ และ 5)การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2
วิธีการพัฒนา 5 กิจกรรม 5 การปฏิบัติ และ 2 เครื่องมือ

ศิริพรรณ คงพานิช (2565) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ โดยมีแนว
ทางการ พัฒนา คือ เน้นการคำนึงถึงสิ่งที่สถานศึกษาต้องการดำเนินการ เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
พันธกิจจึงต้องบ่งบอกบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้าน
การบริหารจัดการหลักสูตร โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การรู้ถึงปัญหาสภาพของปัญหาก่อนแล้ว
จึงระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา หลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ
สังคม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครู โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การ
พัฒนาครู ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้รับผิดชอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องมี
กระบวนการสรรหาผู้ มีความสามารถเป็นเลิศ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการ
ส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ มี
การจัดการแหล่งเรียนรู้หรือพื้นที่ การเรียนรู้ที่มีทรัพยากรหลากหลายและเพียงพอตอบสนองความ
ต้องการของผู้ใช้คือมุมมองใน เรื่องพื้นที่กายภาพซึ่งคุ้นเคยกันดี

จากการศึกษาของนักวิชาการทั้งสามท่าน พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการวางแผนและบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ควรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการสอน
รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พัฒนา
ครูอย่างต่อเนื่อง และจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวมากำหนดตัวแปรเพื่อให้สะดวกต่อการศึกษาดังนี้

เพศ

เพศเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านบุคคลที่ 1 1ให้บุคคลมีพฤติกรรมและความคิดเห็น ในการ
ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มุมมองต่าง ๆ ของเพศชายมีความแตกต่างจากเพศหญิง เพราะลักษณะ
ของเพศชายมักจะมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) เช่น การมีลักษณะความเป็นผู้นำ
ความเชื่อมั่นในตนเองการตัดสินใจกล้าแสดงออก ส่วนเพศหญิงมักจะแสดงออกทางอารมณ์

(Expressive) เป็นลักษณะที่เกื้อหนุนต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Kaplan & Norton, 1996) แสดงให้เห็นความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ ลอซีเยห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ในด้านจิตนาการและความยืดหยุ่น จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง 49 (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับวิจัยของศิริชัย สีสอม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูกลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรและด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า เพศอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในบางบริบท แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดแนวโน้มโดยรวม ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา และลักษณะของสถานศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จักรพงษ์ สุนทราวิรัตน์ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างดังนี้ ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความ

คิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มี ประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มี ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ใน ระดับสูง แต่ยังคงมีความแตกต่างในมุมมองของครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการนิเทศและการประเมินการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ซึ่งอาจต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ต่อไป วรวิทย์ จิรสัจจธรรม, นลอง ทับศรีและ สมโภชน์ อเนกสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 แสดงให้เห็นว่าครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนและการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในบริบทของครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในหลายกรณี ยกเว้นบางด้าน ที่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เช่น ด้านการกำหนดภารกิจวิชาการของโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม บางองค์ประกอบ เช่น การนิเทศการเรียนการสอน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่พบความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน โดยสรุป งานวิจัยเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานอาจมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในบางมิติ แต่ไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาดที่ส่งผลต่อความแตกต่างในทุกด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นริรัตน์ เทศกาล (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม และราย ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

นครินทร์ อิ่มสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในรูปสมการคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = .855 + .404 (X2.5) + .237 (X2.1) + .163(X2.4)$ หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z' = .479 (Z2.5) + .270 (Z2.1) + .197 (Z2.4)$

ศิริชัย ลีโสม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรีเขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำแนก ตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการ ประสานงานการใช้หลักสูตรและด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกวิทย์ บานใจ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .584 \leq .01$)

ณัฐพล ธิดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยภาวะผู้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการสอน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้าน

การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่าง และรายด้าน มีความแตกต่าง 2 ด้าน ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการจัด สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) จากผลการเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Mcilvan (1986) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำปีการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของ Hallinger (1985) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สามารถนเทศงานวิชาการได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ การเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

O' Donnell & White (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา และผลสำเร็จของผู้เรียน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ รัฐบาลในรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าสถานศึกษากับความสำเร็จของนักเรียน โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ในแต่ ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คนและครู 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด พฤติกรรมแบบมาตราส่วนประมาณค่า 50 พฤติกรรม ตามแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาตามการเรียนรู้ของครูที่มุ่งไปที่การ ปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของ นักเรียน

Gurr & Drysdale (2007) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน ที่ประสบ ความสำเร็จของออสเตรเลีย จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนนานาชาติในระดับประถมศึกษา 2 แห่ง และโรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษา 1 แห่ง โดยศึกษามุมมองหรือทัศนะของผู้บริหาร เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการวิจัยสรุปว่า ภารกิจ ของผู้บริหารในทัศนะทางของหัวหน้าสถานศึกษาทั้ง 3 คนที่มีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ การให้ความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจน ความศรัทธาในวิสัยทัศน์ การดูแลเอาใจใส่ที่ดี การพัฒนาทีมงาน ความเข้าใจในบริบทสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนไลน์เบิร์ก

(Linburg, 2010) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนแรกใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 9 คน และครูจำนวน 9 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาสร้างแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ขั้นตอนที่สองเก็บข้อมูลจากครูผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณจากแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 2 ใน 5 ของความก้าวหน้าจากภายนอกโรงเรียน ส่วนตัวแปรอื่นที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ได้แก่ อิทธิพลของการบริหารงาน อิทธิพลของเพื่อน อิทธิพลจากตนเอง/ ครอบครัว และนักเรียน จึงสรุปได้ว่าแรงกดดันของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นอกจากนี้ผลการวิจัยยังบ่งชี้ว่า ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นอกเหนือไปจากการควบคุมของผู้บริหาร

Sharma (2012) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามทักษะของหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากหัวหน้าสถานศึกษาจำนวน 55 คน ในประเทศอาเซียน 4 ประเทศ ได้แก่ อินเดีย มาเลเซีย ไทย และสหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์ โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่อง 3 เรื่อง ได้แก่ มโนทัศน์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ บทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ และประโยชน์ที่ได้รับจากภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษานั้นสนับสนุนภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนทั้งหมดโดยรวม ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกัน การกำกับดูแล และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการยังอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมนักเรียน ครูและผู้บริหารให้เห็นคุณค่าในตนเอง และความเข้าใจและรู้จักตนเองอีกด้วย

จากงานวิจัยเกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ ทั้งการบริหารหลักสูตร การปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดการ
ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,480 คน จากโรงเรียนจำนวน
106 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 การศึกษา 2568 โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ
ยามาเน่ (Yamane, 1973 p.126) ได้ขนาดกลุ่ม จำนวน 316 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	353	75
โรงเรียนขนาดกลาง	921	197
โรงเรียนขนาดใหญ่	206	44
รวม	1,480	316

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2568)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ แบบสอบถาม และ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสอง ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 2 ข้อ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำนวน 8 ข้อ
2. การจัดการเรียนการสอน จำนวน 10 ข้อ
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert โดยกำหนดให้น้ำหนักกับคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้านใหญ่ 11 ด้านย่อย ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินด้านการสอน
 - 2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
 - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 3.4 ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้านใหญ่ 11 ด้านย่อย

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องและรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ

วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1 ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.6.1 ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.6.2 ดร.ณัฐฉน พุฒิมวงค์

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.6.3 ดร.ปิยภัทร ทองพรม

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะพงนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.7 ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

1.8 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.95

1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ (ฉบับออนไลน์) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.1 ศึกษาเอกสาร ดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือให้ครูในสังกัดตอบแบบสอบถาม ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

1.2 ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ แสกน QR Code เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 25 ข้อ

1.3 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจและมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระโดยมีเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1.3.1.1 เป็นครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.3.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.3.2 เกณฑ์การคัดออก ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

1.3.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัย ขอดอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้ง

นี้

1.4 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำ

แบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ Google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.5 ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้น ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจาก การเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

1.6 ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้วิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้วิจัยร่วมวิจัยแต่ประการใด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพโดยแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 5 คน โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

2.4 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจและมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระโดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.4.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

2.4.1.1 เป็นอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์
ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.4.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

2.4.2 เกณฑ์การคัดออก ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

2.4.2.1 ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย เช่น ไม่ใช่อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.4.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

2.4.2.2 มีภาวะสุขภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น โรคทางจิตเวช

2.4.2.3 อยู่ในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น เป็นผู้
เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้วิจัย หรือมีผลประโยชน์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางของข้อมูล

* โดยงานวิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ырหัสโครงการ G-HU099/2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และ
คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตาม ความมุ่งหมาย
และสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนตาม
แนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ

2.3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

2.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบโดยใช้ค่า t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และ
ประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	78	24.70
หญิง	238	75.30
รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็น
ร้อยละ 75.30 และเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	109	34.50
11 - 20 ปี	139	44.00
21 ปีขึ้นไป	68	21.50
รวม	316	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี
จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ
34.50 และน้อยที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	3.94	.46	มาก	3
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.04	.47	มาก	1
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา	3.99	.43	มาก	2
รวม		3.99	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และ 3) ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดภารกิจ
โรงเรียน

ข้อ	ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีส่วนร่วมวางแผนงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.30	.78	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	3.60	.70	มาก	6
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ และนโยบายของรัฐบาล	4.06	.86	มาก	4
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ สู่มาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานสากล	4.10	.93	มาก	2
5	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน ก้าวหน้า และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.49	.75	ปานกลาง	7
6	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.09	.90	มาก	3
7	ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ความสำเร็จที่สำคัญตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนด	3.95	.75	มาก	5
รวม		3.94	.46	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีส่วนร่วมวางแผนงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานสากล และ 3) ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน ก้าวหน้า และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาดนตรี เป็นต้น	3.82	.77	มาก	10
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำการจัดหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเป็นพลโลก	3.90	.89	มาก	8
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.07	.69	มาก	4
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการศึกษาวิเคราะห์จุดมุ่งหมายคุณภาพ ผู้เรียน สมรรถนะสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.84	.77	มาก	9
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด โครงสร้างรายวิชา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นำมาเทียบเคียงหลักสูตร โรงเรียนมาตรฐานสากล	4.07	.76	มาก	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
6	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา มุ่งเน้น ความ เป็นไทย และความเป็นสากล	3.91	.77	มาก	7
7	ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จำนวนชั่วโมง ของรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความ ต้องการจุดเน้นของโรงเรียน	4.36	.80	มาก	1
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการประจำปี	4.07	.71	มาก	5
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้นำผลการพัฒนาตนเองมา ปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอน	4.12	.72	มาก	3
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.22	.88	มาก	2
รวม		4.04	.47	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรวิเศษ เขต 2 ด้านการจัดการ
เรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างหลักสูตร
สถานศึกษาจำนวนชั่วโมง ของรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการจุดเน้นของโรงเรียน 2)
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ
พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้นำผลการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการจัดการ
เรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะ
ทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี เป็นต้น

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริม
บรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารงานแบบ กัลยาณมิตร	3.90	.73	มาก	5
2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการโดย ยึดหลัก ประชาธิปไตย	4.05	.84	มาก	4
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือด้วย ความเป็นกันเอง	4.16	.87	มาก	2
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมวิชาการเพื่อ สร้าง บรรยากาศวิชาการของโรงเรียน	3.86	.80	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศแหล่ง เรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัย	4.34	.77	มาก	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนร่วม PLC เพื่อให้คณะ ครูร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการ สอน	4.12	.78	มาก	3
7	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	3.63	.77	มาก	8
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อ พัฒนารูปแบบการสอนให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล	3.86	.94	มาก	7
รวม		3.99	.43	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการ
ส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัย 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนร่วม PLC เพื่อให้คณะครูร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 238)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	4.07	.50	3.90	.44	2.87	.00*
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.35	.46	3.94	.43	6.89	.00*
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของ สถานศึกษา	4.02	.42	3.98	.43	.65	.51
โดยรวม	4.15	.42	3.94	.39	3.82	.00*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ไม่เกิน 10 ปี (n = 109)		11 – 20 ปี (n = 139)		21 ปีขึ้นไป (n = 68)	
ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	3.99	.32	3.89	.57	3.99	.37
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.89	.35	3.98	.52	4.19	.43
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา	3.83	.33	3.98	.56	4.06	.22
โดยรวม	3.92	.30	3.95	.51	4.06	.28

จากตารางที่ 11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และ3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และ3) ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และ3) ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.73	2	.36	1.72	.18
	ภายในกลุ่ม	66.01	313	.21		
	รวม	66.73	315			
ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.42	2	2.21	10.39	.00*
	ภายในกลุ่ม	66.47	313	.21		
	รวม	70.88	315			
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.26	6.98	.00*
	ภายในกลุ่ม	56.35	313	.18		
	รวม	58.86	315			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	.86	5.26	.01*
	ภายในกลุ่ม	51.22	313	.16		
	รวม	52.94	315			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) ดังตารางที่ 12-14 ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายกลุ่ม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.89	3.98	4.19
ไม่เกิน 10 ปี	3.89	-	-0.09*	-0.30*
11 – 20 ปี	3.98		-	-0.21
21 ปีขึ้นไป	4.19			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายกลุ่ม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะ 21 ปีขึ้นไป ให้คะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.83	3.98	4.06
ไม่เกิน 10 ปี	3.83	-	-0.11	-0.23*
11 – 20 ปี	3.98		-	-0.08*
21 ปีขึ้นไป	4.06			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะ 21 ปีขึ้นไป ให้คะแนนภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมบรรยากาศของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในด้านนี้

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	3.92	-	.03*	-0.14*
11 – 20 ปี	3.95		-	-0.11
21 ปีขึ้นไป	4.06			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารต่ำกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน

1.1 แนวทางในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรใช้การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่มีอยู่ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการเสริมสร้างจุดแข็งของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาสิ่งที่เป็จุดอ่อน เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถและเติบโตใน

สภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและตอบโจทย์สังคมได้ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...สำหรับโรงเรียนเราครับ เราเริ่มต้นจากการประเมินจุดแข็งของโรงเรียนก่อน เช่น นักเรียนมีศักยภาพในด้านวิชาการและกิจกรรมต่างๆ หลังจากนั้นเราจะทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อดูว่าโรงเรียนเรามีโอกาสอะไรบ้างในการพัฒนา เราจะนำข้อมูลเหล่านี้มาช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางการศึกษา พร้อมกับตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เรามองว่าในแต่ละปีสถานการณ์ของโรงเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นการใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสถานการณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เราใช้มันในการระบุจุดแข็งและอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน แล้วจึงกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนและชุมชน พร้อมตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่ทำได้จริง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ของเราคือการที่โรงเรียนต้องพัฒนาไปตามยุคสมัย โดยเริ่มจากการใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อตรวจสอบจุดอ่อนที่โรงเรียนเรามีและหาช่องทางในการพัฒนาในขณะเดียวกันก็ต้องหาทรัพยากรใหม่ๆ ที่ช่วยเสริมจุดแข็งของเรา เป้าหมายของเราคือการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มากที่สุดทั้งในแง่ของวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...ในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน เราใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อลงลึกในปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

เช่น เรามีปัญหาความหลากหลายในการเรียนการสอนและการขาดแคลนครูผู้สอนบางวิชา ดังนั้นเป้าหมายของเราคือการพัฒนาโครงสร้างการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนให้ตรงตามความต้องการของสังคม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...โรงเรียนของเราเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีและมีคุณภาพ โดยใช้ SWOT เพื่อประเมินความท้าทายต่างๆ ของโรงเรียน จากนั้นจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ รวมไปถึงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนในกิจกรรมต่างๆ เป้าหมายของเราคือการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนได้เติบโตไปในทิศทางที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

1.2 วิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มต้นจากการศึกษาและประยุกต์ใช้นโยบายของกระทรวงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทุกโรงเรียนเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในด้านที่กระทรวงให้ความสำคัญ เช่น การส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทั้งนี้ยังมีการอบรมและพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เราเริ่มจากการศึกษานโยบายของกระทรวงศึกษาธิการแล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนก่อนครับ เรามีการประชุมทีมงานครูและผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน โดยจะเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในด้านที่กระทรวงให้ความสำคัญ เช่น การส่งเสริมทักษะ

ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจะประเมินความ
คืบหน้าและปรับแผนตามความจำเป็นทุกปี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราเริ่มต้นจากการศึกษานโยบายและแผนการพัฒนาศึกษา
ของกระทรวง จากนั้นจะทำการจัดการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปให้
ครูทุกคนเข้าใจและเห็นภาพเดียวกันกับทิศทางการพัฒนาทาง
วิชาการ เราจะเน้นการพัฒนาทักษะที่กระทรวงสนับสนุน เช่น
การพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวมไปถึงการ
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับชาติ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...ทิศทางการพัฒนาทางวิชาการของเราเน้นความสอดคล้องกับ
นโยบายกระทรวงโดยการใช้หลักสูตรที่มีมาตรฐานและตรงตาม
ความต้องการของกระทรวง เช่น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ
นักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เราจัดกิจกรรมอบรมครู
เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการสอน และจะตั้งเป้าหมาย
ในการประเมินผลการเรียนการสอนทุกเทอมเพื่อให้มั่นใจว่าการ
พัฒนาทางวิชาการจะเป็นไปตามที่กำหนด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราจะพิจารณานโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้แน่ใจ
ว่าโรงเรียนเรามีการพัฒนาที่สอดคล้องกับทิศทางที่กระทรวง
กำหนด โดยเน้นการใช้มาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงได้วางไว้
และจัดทำแผนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่
สำคัญในแต่ละระดับชั้น เช่น การพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี นอกจากนี้เราจะจัดให้มีการอบรมและสัมมนาเพื่อให้
ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจนโยบายและสามารถนำไปปฏิบัติได้
จริง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...โรงเรียนเรามีการวางแผนและกำหนดทิศทางตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นที่การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาระดับชาติ นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะที่ครบถ้วนทั้งในด้านวิชาการและทักษะชีวิต เราจะตั้งเป้าหมายให้ครูแต่ละคนมีการพัฒนาตนเองและสร้างความร่วมมือในทีมการศึกษาให้มากขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

1.3 วิธีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกแห่ง ผู้บริหารทุกท่านใช้วิธีการประชุมทั้งในระดับทีมผู้บริหารและครูเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน การใช้สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล หรือแอปพลิเคชันของโรงเรียน รวมถึงการจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียนเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลและประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นไปตามที่ตั้งไว้ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เราจะเริ่มต้นจากการจัดประชุมทีมผู้บริหารและครูทุกคนเพื่ออธิบายพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน หลังจากนั้นจะมีการสื่อสารต่อเนื่องทั้งทางอีเมล และการพูดคุยแบบตัวต่อตัวเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและรู้บทบาทของตัวเองในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปข้างหน้า ทุกๆ เดือนเราจะมีการติดตามผลการทำงานและพูดคุยเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราจัดประชุมประจำปีเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และทำการแบ่งปันข้อมูลผ่านช่องทางต่างๆ เช่น

การใช้สื่อโซเชียลภายในโรงเรียน รวมถึงการจัดอบรมให้กับครูและบุคลากร ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงหรืออัปเดตนโยบาย เราจะส่งข้อมูลที่ชัดเจนและมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือการทำให้ทุกคนเข้าใจและเห็นความสำคัญในสิ่งที่เราทำ เราจึงมีการประชุมทุกเดือนเพื่อทบทวนพันธกิจและเป้าหมาย รวมทั้งจัดเวิร์กช็อปเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียน เราส่งข้อมูลต่างๆ ผ่านช่องทางที่ครูสะดวก เช่น อีเมล หรือแอปพลิเคชันของโรงเรียนเพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงได้ง่าย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราจะทำการสื่อสารผ่านการประชุมทีมและการสัมมนา ซึ่งจะเน้นให้ครูและบุคลากรเข้าใจในบทบาทของตัวเองในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เราจัดให้มีการพูดคุยแบบเปิดเพื่อให้ครูสามารถถามคำถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลและประเมินผลการทำงานเพื่อให้แน่ใจว่าเป้าหมายของโรงเรียนจะถูกขับเคลื่อนไปได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เราจะเริ่มจากการทำให้ทุกคนเข้าใจพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนผ่านการประชุมและการอบรม พร้อมทั้งมีการส่งเอกสารและแผนงานที่ชัดเจนให้กับครูและบุคลากร หลังจากนั้นก็จะมีการประชุมและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และเห็นความสำคัญของงานที่ทำร่วมกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

1.4 อุปสรรคในการกำหนดและขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคหลักในการกำหนดและขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยปัญหาหลัก 3 ประการ คือ การขาดแคลนครูผู้มีความรู้ในบางวิชา การขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน และปัญหาทางการเงินที่จำกัด สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้ ผู้บริหารทุกท่านควรใช้วิธีการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในและภายนอกโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การสื่อสารที่โปร่งใส การฝึกอบรมครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...อุปสรรคหลักๆ ที่เรามักเจอคือการขาดแคลนครูผู้มีความรู้ในบางวิชา และการขาดแคลนทรัพยากรที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียน สิ่งที่เราทำคือการหาทรัพยากรภายนอก เช่น การขอรับการสนับสนุนจากชุมชน และการพัฒนาครูภายในด้วยการอบรมอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีการปรับแผนการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...หนึ่งในอุปสรรคที่เราพบคือการขาดความร่วมมือจากบางฝ่าย เช่น ผู้ปกครองหรือชุมชนบางส่วน ซึ่งทำให้การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนไม่ราบรื่น สิ่งที่เราทำคือการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนที่ดีจากทุกฝ่าย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...อุปสรรคใหญ่ที่เราประสบคือปัญหาทางการเงินและงบประมาณที่จำกัด เราจึงต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและมุ่งเน้นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้

เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังหาทุนสนับสนุนจากแหล่ง
ต่างๆ เช่น การระดมทุนจากผู้มีจิตศรัทธาในชุมชน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...หนึ่งในอุปสรรคที่เราพบคือการขาดการสื่อสารที่ชัดเจน
ระหว่างผู้บริหารและครูบางคน ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดความเข้าใจ
ผิดหรือการดำเนินงานที่ไม่ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เราจึงเน้นการ
สื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส เช่น การประชุมรายเดือนและการ
ใช้ช่องทางออนไลน์ในการติดตามผลการทำงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...อุปสรรคหลักๆ ที่เราประสบคือการต่อต้านจากบางฝ่ายภายใน
โรงเรียนที่ไม่พร้อมปรับตัวตามนโยบายใหม่ๆ สิ่งที่เราทำคือการมี
การพูดคุยและอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลังนโยบายเหล่านั้นอย่าง
ชัดเจน รวมถึงการฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ทุก
ฝ่ายมองเห็นภาพเดียวกันและพร้อมเดินไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครู

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการ
เรียนการสอนของครูนั้นครอบคลุมหลายด้าน ผู้บริหารทุกท่านควรมีบทบาทในการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการสอน เช่น การจัดการฝึกอบรมและเวิร์กช็อป การนำ
เทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน การให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึงการติดตามผลการสอนและให้
ฟีดแบคที่สร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
เช่น สื่อการสอนและเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...ผมคิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เราจัดการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะของครูในด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในการสอนได้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...บทบาทของผู้บริหารคือการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาการสอน เรามีการจัดประชุมทีมครูเพื่อปรึกษาหารือและแบ่งปันแนวคิดในการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการติดตามและประเมินผลการสอนของครูเพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องทำให้ครูรู้สึว่าการพัฒนาการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญ เราจึงให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน รวมถึงการจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมครู เพื่อให้พวกเขามีเครื่องมือที่ดีในการสอน นอกจากนี้ยังมีการให้ฟีดแบคที่สร้างสรรค์เพื่อให้ครูพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราจะสนับสนุนครูโดยการจัดสรรเวลาให้พวกเขาได้เข้าร่วมการอบรมและสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการสอนของครู ในขณะเดียวกันก็จะมีการประเมินผลการสอนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร เรามีการสนับสนุนครูด้วยการให้ทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อการสอนและเครื่องมือใหม่ๆ และยังมีการทำงานร่วมกับครูในกระบวนการปรับปรุงวิธีการสอนผ่านการประชุมแบบกลุ่มและการให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

2.2 แนวทางในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครู

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครูที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยการเข้าไปสังเกตการสอนในห้องเรียนและการพูดคุยกับครูเพื่อให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ยังใช้การประเมินผลจากนักเรียนเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การติดตามผลการสอนจะทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอนของตนได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เราจะมีการนิเทศการสอนโดยการเข้าไปดูการสอนในห้องเรียนบ่อยๆ พร้อมกับให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เราจะติดตามผลการสอนของครูโดยการให้ฟีดแบคทั้งในด้านบวกและด้านที่ควรปรับปรุงเพื่อพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการสอนจากนักเรียนเพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เรียนด้วย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราจะจัดให้มีการนิเทศการสอนแบบเป็นประจำ โดยใช้วิธีการสังเกตการสอนในห้องเรียนและการพูดคุยกับครูเพื่อให้ฟีดแบคที่มีประโยชน์ นอกจากนี้ยังมีการใช้แบบประเมินที่นักเรียนกรอกเพื่อให้ครูได้เห็นความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง และนำมาปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การนิเทศการสอนของเราจะเน้นการเข้าไปดูการสอนในห้องเรียนและการพูดคุยกับครูเพื่อเข้าใจว่าพวกเขามีปัญหาหรือความท้าทายอะไรบ้าง ในการติดตามผลการสอน เราจะใช้ระบบการประเมินผลจากนักเรียนและการประชุมพูดคุยกับครูเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนเป็นประจำ โดยจะเข้าไปดูการสอนในห้องเรียนและพูดคุยกับครูเพื่อให้คำแนะนำที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการสอนผ่านการประเมินจากนักเรียนและการประเมินผลการสอนจากครูเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เรามีการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่องโดยการเข้าไปสังเกตการสอนในห้องเรียน และมีการพูดคุยกับครูเพื่อให้คำแนะนำและแนวทางในการพัฒนาการสอน นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลจากนักเรียนเพื่อให้ครูได้รับความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

2.3 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการสอน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการสอนนั้นมีหลายวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกัน ผู้บริหารทุกท่านควรเน้นการจัดกิจกรรมอบรมและการให้ครูเข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะการสอน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อหรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การจัดกลุ่มเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูต่างวิชาเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่ได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เราจัดกิจกรรมพัฒนาตัวเองสำหรับครู เช่น การอบรมภายใน และการให้ครูเข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์กช็อปที่เกี่ยวข้องกับการสอน เรามีการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และยังมีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรือพัฒนาตนเองในสาขาที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครู เช่น การอบรมต่างๆ และการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ด้วยการสร้างโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างกัน อีกทั้งยังมีการให้การสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาเพื่อให้ครูสามารถเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาของตน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญมาก เรามีการจัดอบรมด้านวิชาการและการสอนอย่างสม่ำเสมอ และยังสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีแนวทางการสอนที่ดี นอกจากนี้ยังมีการจัดกลุ่มเรียนรู้ของครูเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่ได้ผลดี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราส่งเสริมการพัฒนาครูโดยการจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตัวเองสนใจ เราส่งเสริมให้ครูมีการตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองในทุกปี และมีการติดตามผลการพัฒนาเพื่อให้แน่ใจว่าครูมีการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการให้การสนับสนุนทางด้านทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เราเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน โดยการจัดการอบรมและเวิร์กช็อปให้ครูได้พัฒนาทักษะการสอนและวิชาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูจากวิชาต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาการสอนจากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

2.4 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน และบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน โดยการนำเครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ เช่น การสอนผ่านเว็บแคม การใช้แอปพลิเคชันและโปรแกรมการเรียนออนไลน์ รวมถึงการใช้สื่อดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนการสอน ผู้บริหารทุกท่านมีบทบาทในการสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีนี้โดยการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสม การให้การฝึกอบรมครูในการใช้เครื่องมือเหล่านี้ และการติดตามผลการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...โรงเรียนเราใช้เทคโนโลยีในการสอนโดยการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ เช่น การใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ หรือการใช้แอปพลิเคชันในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน บทบาทของผู้บริหารคือการจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่เหมาะสม พร้อมทั้งให้การฝึกอบรมครูให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดตามผลการใช้งานเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการเรียนการสอน เช่น การใช้โปรแกรมการเรียนออนไลน์ หรือการนำสื่อดิจิทัลมาใช้นั่นเรียน โดยมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การสอนมีความ

หลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น บทบาทของผู้บริหารคือการให้การสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรที่ครูสามารถใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งสนับสนุนการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับครู...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...เรานำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการสอนมากมาย เช่น การใช้สื่อการเรียนการสอนออนไลน์, คลิปวิดีโอสอน, และการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในรูปแบบที่สามารถติดตามผลการเรียนของนักเรียนได้ทันที บทบาทของผู้บริหารคือการจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูให้สามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีการติดตามผลเพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีได้เต็มประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เรานำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือออนไลน์ในการสร้างบทเรียนและการบ้านที่สามารถส่งได้ทางดิจิทัล นอกจากนี้ยังใช้การสอนผ่านเว็บแคมและแอปพลิเคชันการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถเชื่อมต่อได้ตลอดเวลา บทบาทของผู้บริหารคือการสนับสนุนด้านงบประมาณและการจัดหาทรัพยากร รวมถึงการให้การฝึกอบรมครูในด้านเทคโนโลยีต่างๆ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เราใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์, เครื่องมือการประเมินผลดิจิทัล, และสื่อการสอนอินเทอร์แอคทีฟเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน บทบาทของผู้บริหารคือการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นให้กับครู และสนับสนุนการอบรมเพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็ม

ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการประเมินผลและการปรับปรุงการใช้
เทคโนโลยีในการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

2.5 แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาทักษะใน ศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการใช้วิธีการที่หลากหลายและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่
จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร โดยใช้การเรียนรู้แบบ
โปรเจกต์ (Project-based Learning) และใช้เทคโนโลยีในการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้เพื่อ
เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะที่ได้รับในการเผชิญหน้ากับความท้าทายในศตวรรษที่
21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เรามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้
สอน โดยการใช้การเรียนรู้แบบโปรเจกต์และการเรียนรู้ที่เน้นการ
แก้ปัญหาจริง เราส่งเสริมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์
และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และยัง
ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้ในแบบที่พวกเขาชอบและเหมาะสมกับยุคนี้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...โรงเรียนของเราจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น
ในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์, การทำงานร่วมกัน, และ
การสื่อสาร โดยการใช้การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การ
ใช้การเรียนรู้ผ่านโปรเจกต์ (Project-based Learning) และใช้
เทคโนโลยีในการเสริมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีโอกาพัฒนาทักษะ
ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็ว...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของเราคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เราส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์, การแก้ปัญหา, และการทำงานร่วมกัน ผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และสามารถนำไปใช้ในโลกยุคใหม่ได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราพยายามจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น เช่น การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ของตัวเอง รวมถึงการส่งเสริมการทำงานกลุ่มที่ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เราส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอน โดยใช้เครื่องมือออนไลน์เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตรงตามความต้องการของผู้เรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เรามุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์, สื่อสาร, และทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการใช้วิธีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 แนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนและครู

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน โดยการส่งเสริมการทำงาน

กลุ่มและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้ยังมีการจัดการอบรมและฝึกทักษะให้กับครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองต่อการพัฒนาของนักเรียนในทุกด้าน โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เรามุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเปิดโอกาสให้นักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นอกจากนี้เรายังส่งเสริมการทำงานกลุ่มและการสื่อสารระหว่างครูและนักเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทั้งในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราเชื่อในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างให้กับทั้งครูและนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เราให้ความสำคัญกับการจัดหาทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...เราเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ เราส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างให้ครูและนักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้จากกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการจัดการอบรมให้กับครูเพื่อพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีต้องเริ่มจากการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เราจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและให้ครูมีโอกาสรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันในโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เรามุ่งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ของทุกคนในโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เราส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย โดยการสร้างบรรยากาศที่นักเรียนและครูสามารถทดลองและพัฒนาความคิดได้อย่างอิสระ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นสิ่งที่เรามุ่งเน้น และเราจะส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

3.2 โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการ โดยเน้นการสร้างโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น โครงการวิจัยร่วมกัน, การแข่งขันทางวิชาการ, การพัฒนาโปรเจกต์วิจัย, และการใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการอบรมและกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการสอนให้กับครู เพื่อให้การพัฒนาทางวิชาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับครูและนักเรียน โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เรามีโครงการพัฒนาเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการวิจัยหรืองานที่

เกี่ยวกับการศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมให้กับครูเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการสอน และนักเรียนยังมีโอกาสในการเข้าร่วมการแข่งขันวิชาการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...ที่โรงเรียนเราเรามีโครงการ ‘ครูสอนดี นักเรียนเก่ง’ ที่ให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการสอนและการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันในด้านวิชาการ เช่น โครงการวิจัยของนักเรียนและการแข่งขันความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางวิชาการของทั้งครูและนักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...เรามีโครงการเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการวิจัยสำหรับนักเรียน เช่น โครงการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและการทำโปรเจกต์วิจัย ซึ่งนักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยและการพัฒนาความรู้ของตัวเอง ส่วนครูจะมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสอนและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เรามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ครูและนักเรียนสามารถทำงานร่วมกัน เช่น การทำงานวิจัยร่วมกันในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันทางวิชาการและการตั้งโครงการที่ให้นักเรียนได้ทดลองใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนพัฒนาทักษะการคิดและการทำงานเป็นทีม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เรามีโครงการ ‘ห้องเรียนสร้างสรรค์’ ที่เน้นให้ครูสามารถใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการสอน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันวิชาการและการพัฒนาโปรเจกต์ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และทักษะการทำงานกลุ่ม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

3.3 แนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมและโครงการที่เชื่อมโยงกับการศึกษา เช่น การจัดโครงการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาบรรยาย การสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงาน การสนับสนุนทุนการศึกษา และการทำงานร่วมกับองค์กรในชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะของทั้งครูและนักเรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและเปิดโอกาสให้นักเรียนและครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและจากการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เรามุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น เช่น การจัดงานสัมมนาและการอบรมที่เปิดโอกาสให้ทั้งนักเรียนและชุมชนได้เรียนรู้จากกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาผ่านการจัดกิจกรรมและการให้ทุนการศึกษาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราได้สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกผ่านการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการศึกษา เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาบรรยายให้กับนักเรียนและครู รวมถึงการร่วมมือกับบริษัทและองค์กรเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงานและเรียนรู้จากโลกภายนอก นอกจากนี้เรายังทำงาน

ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนการศึกษา
...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...เราสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกโดย
การจัดโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น โครงการ
ศึกษานอกระบบและโครงการพัฒนาทักษะในชุมชน เรามี
การทำงานร่วมกับองค์กรที่สนับสนุนด้านการศึกษา เช่น
มหาวิทยาลัย และศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ทั้งครูและนักเรียนได้รับ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสได้สัมผัสกับความรู้จาก
ภายนอก...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและ
หน่วยงานภายนอก โดยการจัดกิจกรรมที่มีทั้งครูและนักเรียน
ร่วมกัน เช่น การจัดโครงการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย และการ
ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่สามารถช่วยสนับสนุนด้าน
การศึกษา เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดงาน
วิชาการต่างๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน
...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เรามีการสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยการจัดกิจกรรมที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา เช่น การสร้างห้องเรียนใน
ชุมชนและการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการศึกษาต่อเนื่อง
นอกจากนี้ยังมีการทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการสนับสนุน
ทรัพยากรและการจัดฝึกอบรมให้กับครูและนักเรียน เพื่อพัฒนา
ทักษะการเรียนรู้การสอนในรูปแบบที่ทันสมัย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

3.4 วิธีการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีแนวทางในการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการ โดยการลงทุนในเทคโนโลยีการศึกษา เช่น การจัดซื้อเครื่องมือดิจิทัลและซอฟต์แวร์การศึกษาที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลและแหล่งข้อมูลการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอน การสนับสนุนทุนการศึกษาและโครงการวิจัย และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เราให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา เช่น การซื้อเครื่องมือดิจิทัลสำหรับห้องเรียนและการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครู นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาแหล่งข้อมูลสำหรับการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุดดิจิทัลและการจัดซื้อหนังสือใหม่ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีคุณภาพได้ง่ายขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...เราจะจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการผ่านการลงทุนในเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น การจัดซื้อซอฟต์แวร์เพื่อช่วยในกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการฝึกอบรมครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...เราสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรโดยการให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย เช่น การสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์และการจัดซื้อสื่อการสอนที่มีคุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมพัฒนาวิชาการ เช่น การฝึกอบรมและการจัดงานวิชาการ
ภายในโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...เราให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนา
การศึกษา เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อเครื่องมือการสอน
และเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการจัดอบรมให้กับครูเพื่อพัฒนา
ทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
นอกจากนี้เรายังให้ทุนการศึกษาหรือสนับสนุนโครงการวิจัยที่
นักเรียนและครูสามารถเข้าร่วมได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...เราให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและ
แหล่งข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดหาซอฟต์แวร์การศึกษาที่
ทันสมัยและการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัล นอกจากนี้ยังมีการจัดสรร
งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และ
พัฒนาเนื้อหาการสอนที่เหมาะสมกับยุคสมัย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

3.5 อุปสรรคที่พบในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และแนวทางแก้ไข

ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคที่พบในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีหลายปัจจัย
ซึ่งรวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย การขาดความร่วมมือ
จากครูบางคนในการปรับตัวสู่การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การขาดการสนับสนุนจากชุมชนและ
ผู้ปกครอง รวมถึงการขาดแรงจูงใจจากนักเรียนในการเรียนรู้ แนวทางแก้ไขที่ผู้บริหารควรใช้
ประกอบด้วยการจัดอบรมและฝึกทักษะให้กับครู การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักในชุมชน
และผู้ปกครอง รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทาง
วิชาการที่ดีและทันสมัยในโรงเรียน โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...อุปสรรคที่เราพบคือการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น
เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย และการพัฒนาความสามารถของ

ครูในด้านการใช้เทคโนโลยี เราแก้ไขโดยการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยและจัดอบรมให้กับครูในการใช้ เครื่องมือดิจิทัลในการสอน เราต้องการให้ครูสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...หนึ่งในอุปสรรคที่พบคือการขาดความร่วมมือจากบางครูที่ยัง ไม่พร้อมในการปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอน เราจึงมุ่งเน้นการให้การอบรมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ประโยชน์ของเทคโนโลยีในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมิ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...อุปสรรคที่สำคัญคือการขาดแคลนการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง บางครั้งพวกเขาก็ยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาในด้านวิชาการ เราแก้ไขโดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักในชุมชนและผู้ปกครอง เช่น การจัดงานประชุม และสัมมนาเพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญในการร่วมมือกัน พัฒนาโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...อุปสรรคหลักคือการทำให้นักเรียนบางกลุ่มยังขาดแรงจูงใจในการเรียน เรามุ่งเน้นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาผ่านกิจกรรมที่น่าสนใจและการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจจากภายนอก นอกจากนี้ยังสนับสนุนการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ทำโปรเจกต์วิจัยเพื่อพัฒนาทักษะ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...อุปสรรคที่พบคือการทำที่บางครูยังใช้วิธีการสอนที่เก่าและไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีในการช่วยการสอน เรามีแนวทางในการแก้ไขโดยการจัดการฝึกอบรมให้ครูได้เรียนรู้วิธีการสอนที่ทันสมัยและยังมีการจัดเวิร์กช็อปเพื่อให้ครูได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4.1 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังครูและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะการบริหารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา การติดตามผลและการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้นำทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถพิจารณาได้จากคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...ผมคิดว่าผู้นำทางวิชาการควรมีความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในโรงเรียนและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในบทบาทของผู้บริหาร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2568)

“...ผู้นำทางวิชาการควรพัฒนาแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของครูและนักเรียนเป็นหลัก โดยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและการจัดอบรม เพื่อให้ผู้บริหารมีเครื่องมือและทักษะในการจัดการโรงเรียนที่ดี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

“...การพัฒนาผู้นำทางวิชาการต้องเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถส่งต่อวิสัยทัศน์นั้นไปยังครูและนักเรียนได้ ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 11 มิถุนายน 2568)

“...ผู้นำทางวิชาการควรมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นครูหรือนักเรียน ผู้นำควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญคือการมีการติดตามผลและการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าเรากำลังก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

“...การพัฒนาผู้นำทางวิชาการควรมุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และการทำงานร่วมกับทีมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารโรงเรียนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน การให้ผู้นำได้มีโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และมีการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใสก็เป็นสิ่งสำคัญ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 15 มิถุนายน 2568)



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การศึกษา 2568 โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1973, p.126) ได้ขนาดกลุ่ม จำนวน 316 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในรูปแบบ google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน ตามลำดับ

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีส่วนร่วมวางแผนงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ผู้มาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานสากล และ 3) ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน ก้าวหน้า และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาจำนวนชั่วโมง ของรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการจุดเน้นของโรงเรียน 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้นำผลการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นผู้นำให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี เป็นต้น

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัย 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนร่วม PLC เพื่อให้คณะครู

ร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

1. เพศ พบว่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน ได้แก่ ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งครูแต่ละเพศอาจมีการรับรู้หรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารในด้านนี้ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูเพศชายและหญิงอาจมีประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านนี้ เช่น การกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การสอนแบบ Active Learning หรือการประเมินผล และ3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา เพศอาจมีผลต่อการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ ความปลอดภัย หรือสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น การส่งเสริมความร่วมมือ ความมีน้ำใจ และการสร้างความรู้สึกลดความเครียดในสถานศึกษา

จึงสรุปได้ว่า ความแตกต่างในทุกด้านส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมของครูเพศต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า เพศของครูอาจมีอิทธิพลต่อมุมมองและการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาเพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมและครอบคลุมทุกกลุ่ม

2. ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เช่น ไม่เกิน 10 ปี, 11–20 ปี, และมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้าน 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีประสบการณ์มาก อาจมีความคาดหวังหรือมาตรฐานสูงในการประเมินภาวะผู้นำ เช่น ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน พัฒนา และควบคุมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอน ซึ่งแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อยซึ่งอาจยังอยู่ในช่วงเรียนรู้ระบบหรือการปรับตัว และ2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษาประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานส่งผลให้ครูมองเห็นภาพรวมของการบริหารบรรยากาศภายในโรงเรียนได้ชัดเจนขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในองค์กร ความสัมพันธ์

ระหว่างครูกับผู้บริหาร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ครูแต่ละกลุ่มมีมุมมองที่ต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงแตกต่างกันตามประสบการณ์ ซึ่งบ่งชี้ว่า ประสบการณ์ทำงานของครูมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับกลุ่มครูแต่ละช่วงวัยหรือช่วงประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและพัฒนางานอย่างรอบด้าน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารควรใช้การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่มีอยู่ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการเสริมสร้างจุดแข็งของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาสิ่งที่เป็จุดอ่อน เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและตอบโจทย์สังคมได้

1.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มต้นจากการศึกษาและประยุกต์ใช้นโยบายของกระทรวงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทุกโรงเรียนเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในด้านที่กระทรวงให้ความสำคัญ เช่น การส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทั้งนี้ยังมีการอบรมและพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกแห่ง ผู้บริหารทุกท่านควรใช้วิธีการประชุมทั้งในระดับทีมผู้บริหารและครูเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน การใช้สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล หรือแอปพลิเคชันของโรงเรียน รวมถึงการจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียนเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้กันอย่าง

แพร่หลาย นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลและประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นไปตามที่ตั้งไว้

1.4 อุปสรรคหลักในการกำหนดและขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนประกอบด้วย ปัญหาหลัก 3 ประการ คือ การขาดแคลนครูผู้มีทักษะในบางวิชา การขาดความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชน และปัญหาทางการเงินที่จำกัด สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา นั้น ผู้บริหารทุกท่านควรใช้วิธีการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในและภายนอกโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การสื่อสารที่โปร่งใส การฝึกอบรมครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูนั้นครอบคลุมหลายด้าน ผู้บริหารทุกท่านควรมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การพัฒนาการสอน เช่น การจัดการฝึกอบรมและเวิร์กช็อป การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน การ ให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึงการติดตามผลการสอนและให้ฟีดแบคที่สร้างสรรค์เพื่อการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อการสอนและเครื่องมือ ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครูที่มี ความคล้ายคลึงกัน โดยการเข้าไปสังเกตการสอนในห้องเรียนและการพูดคุยกับครูเพื่อให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ยังใช้การประเมินผลจากนักเรียนเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การติดตามผลการสอนจะทำการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอนของตนได้อย่าง ต่อเนื่อง

2.3 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการสอนนั้นมีหลาย วิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกัน ผู้บริหารทุกท่านควรเน้นการจัดกิจกรรมอบรมและการให้ครู เข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะการสอน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อหรือ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การจัดกลุ่มเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูต่างวิชาเป็น อีกหนึ่งวิธีการที่ได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาเพื่อให้ครู สามารถพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนโดยการนำ เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ เช่น การสอนผ่านเว็บแคม การใช้แอปพลิเคชันและ โปรแกรมการเรียนออนไลน์ รวมถึงการใช้สื่อดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนการสอน

ผู้บริหารทุกท่านมีบทบาทในการสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีนี้โดยการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสม การให้การฝึกอบรมครูในการใช้เครื่องมือเหล่านี้ และการติดตามผลการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 ผู้บริหารควรแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการใช้วิธีการที่หลากหลายและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร โดยใช้การเรียนรู้แบบโปรเจกต์ (Project-based Learning) และการใช้เทคโนโลยีในการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะที่ได้รับในการเผชิญหน้ากับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน โดยการส่งเสริมการทำงานกลุ่มและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้ยังมีการจัดการอบรมและฝึกทักษะให้กับครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองต่อการพัฒนาของนักเรียนในทุกด้าน

3.2 โรงเรียนควรมีโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการ โดยเน้นการสร้างโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ตัวอย่างเช่น โครงการวิจัยร่วมกัน, การแข่งขันทางวิชาการ, การพัฒนาโปรเจกต์วิจัย, และการใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการอบรมและกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการสอนให้กับครู เพื่อให้การพัฒนาทางวิชาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับครูและนักเรียน

3.3 โรงเรียนควรมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมและโครงการที่เชื่อมโยงกับการศึกษา เช่น การจัดโครงการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาบรรยาย การสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงาน การสนับสนุนทุนการศึกษา และการทำงานร่วมกับองค์กรในชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะของทั้งครูและนักเรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

และเปิดโอกาสให้นักเรียนและครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและจากการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก

3.4 โรงเรียนควรมีแนวทางในการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการ โดยการลงทุนในเทคโนโลยีการศึกษา เช่น การจัดซื้อเครื่องมือดิจิทัลและซอฟต์แวร์การศึกษาที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลและแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอน การสนับสนุนทุนการศึกษาและโครงการวิจัย และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

3.5 อุปสรรคที่พบในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีหลายปัจจัย ซึ่งรวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย การขาดความร่วมมือจากครูบางคนในการปรับตัวสู่การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การขาดการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง รวมถึงการขาดแรงจูงใจจากนักเรียนในการเรียนรู้ แนวทางแก้ไขที่ผู้บริหารควรใช้ประกอบด้วยการจัดอบรมและฝึกทักษะให้กับครู การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักในชุมชนและผู้ปกครอง รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีและทันสมัยในโรงเรียน

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังครูและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะการบริหารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา การติดตามผลและการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้นำทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการ
จัดการเรียนการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา และ 3) ด้านการกำหนดภารกิจ
โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการกำหนด
ภารกิจโรงเรียนที่ชัดเจนและตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทำให้การทำงานของ
โรงเรียนสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของ
นักเรียนอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood (2004) ที่กล่าวว่า ผู้นำการศึกษาที่มี
ประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในทุกระดับของโรงเรียน ทั้งนี้ สอดคล้อง
กับแนวคิดการจัดการการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับความ
ต้องการของผู้เรียนและชุมชนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ฌัฐพล ธิดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา
การศึกษาของโรงเรียน และช่วยกันร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสร้าง
ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ
Leithwood (2004) ที่มองว่าผู้นำการศึกษาที่มีความสามารถจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่ง
ช่วยในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโรงเรียน สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ กันต์กวี บานใจ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับโครงสร้างหลักสูตรและการจัดสรรจำนวนชั่วโมงของรายวิชาให้ตรงกับจุดเน้นและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างยืดหยุ่น ทำให้การเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของนักเรียนและครูได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและเข้มแข็งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Curriculum Flexibility หรือการยืดหยุ่นของหลักสูตร ตามที่ Hargreaves (2003) กล่าวไว้ ซึ่งเน้นการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของโรงเรียนและนักเรียน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) ที่เน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาผ่านการปรับเปลี่ยนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครู โดยการปรับโครงสร้างหลักสูตรที่ยืดหยุ่นช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย ลิ้มสม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีบุรีเขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีบุรีเขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะในสาขาต่าง ๆ อย่างเต็มที่และสามารถเรียนรู้ได้ในสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schlechty (2001) ที่กล่าวถึงการสร้าง "แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ" เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะในสาขาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเน้นให้มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Fullan (2001) ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ อัมสวาสดี (2561) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมุมมองและประสบการณ์ที่แต่ละเพศมีอาจส่งผลต่อการรับรู้และตีความภาวะผู้นำของผู้บริหาร บางครั้งความคิดเห็นเหล่านี้อาจถูกกำหนดโดยบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละเพศ รวมถึงวิธีการสื่อสารและการนำที่อาจได้รับการตอบสนองที่แตกต่างจากแต่ละกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของการสื่อสารและสโลว์การนำของผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจได้รับการตอบสนองที่แตกต่างกันตามบทบาททางเพศที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย สี โสม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีมุมมองและความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้เกิดกรอบความคิด ทัศนคติ และความคาดหวังต่อการบริหารงานในลักษณะที่ไม่เหมือนกัน โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมองผู้บริหารในฐานะแบบอย่างและผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ จึงมีแนวโน้มที่จะประเมินภาวะผู้นำเชิงบวกมากกว่า ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มงวดกว่า มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพและความสามารถในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูง ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพจน์ สุนทรวีรัตน์ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) ที่พบว่าครูในแต่ละช่วงประสบการณ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล การกำหนดวิสัยทัศน์ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงวิเคราะห์จากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายใน เช่น ศักยภาพของบุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐ ความคาดหวังของชุมชน และบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ โดยข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนทุกคนมีความเข้าใจตรงกันในเป้าหมายของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) กิจกรรมกลุ่ม หรือการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผลการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง การกำหนดภารกิจของโรงเรียนควรเชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนจัดให้มีกลไกการให้ข้อเสนอแนะและแรงสนับสนุนในเชิงระบบ เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน โดยควรเริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการศึกษาในระดับชาติและระดับสถานศึกษา เพื่อที่สามารถกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในปัจจุบัน ตลอดจนวางเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญตามที่หลักสูตรกำหนด เช่น ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อาทิ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะด้านสังคม อารมณ์ และจิตใจ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและ

ทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สะท้อนจุดเน้นของโรงเรียน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และเชื่อมโยงกับโลกแห่งการทำงานจริง ทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่ตอบโจทย์และมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงต้องตอบสนองต่อบริบทสากล แต่ยังต้องหล่อหลอมให้ผู้เรียนตระหนักในความเป็นไทย เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรม และสามารถนำองค์ความรู้จากวัฒนธรรมไทยไปประยุกต์ใช้ในเวทีโลกได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งความเป็นไทยและความเป็นสากลอย่างสมดุล ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น โครงการบูรณาการ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ลงมือทำ และสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่มีบทบาทในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการให้การยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบหมายงานที่ท้าทายแต่เหมาะสมกับศักยภาพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยควรส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสามารถตอบโจทย์มาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล เช่น การพัฒนาแผนการสอนแบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หรือการพัฒนาสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ในด้านการพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การจัดเสวนาวิชาการ การนิเทศภายในอย่างมีระบบ หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ครูได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์การสอน และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่ช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

การดำเนินการทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพทางวิชาการของผู้เรียน และสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น ขนาดโรงเรียน ความหลากหลายของนักเรียน และทรัพยากรที่มีในโรงเรียน เพื่อหาความแตกต่างในแนวทางการบริหารและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 การวิจัยในอนาคตควรเน้นการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาหลัก เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลจากผลการทดสอบระดับชาติ (NT, O-NET) หรือการประเมินภายในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนอย่างไร อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการบริหารของผู้บริหารเพื่อยกระดับผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรมีการวิจัยที่เจาะลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่มีอยู่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก หรือความร่วมมือจากครูและผู้ปกครอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนานโยบายหรือแผนการปรับปรุงภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรรณิการ์ ประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณฑ์กวี บานใจ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไกรยุทธ อุ่นแก้ว. (2562). สภาพและปัญหาการใช้ทักษะการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กนกภรณ์ เทลิทโชติ. (2560). บทบาทของภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา, 15(2), 45–60.
- กนิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราวรรณ จิระยา. (2565). การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ในจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ฉวีวรรณ นัทรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

- ชัยชาญ น้อยนัน และคณะ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับ
ประถมศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา.
- ซาฮาบุดดีน เจ๊ะมะ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงโก-ลก
จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพล ชิตา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชนวรรณ โกศากกร. (2564). พฤติกรรมผู้นำ. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ
นานาชาติ ครั้งที่ 14, 2-3.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). แนวคิดภาวะผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา.
วารสารศึกษาศาสตร์, 12(1), 20-35.
- นพพร ประดิษฐ์ภูมิ. (2561) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน
การบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นครินทร์ อิ่มสวาสดี. (2561). ภาวะผู้นำและการบริหารองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรมน ขันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นริรัตน์ เทศกาล. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา คำมูล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง กรุงชาติ. 2561. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ประทีป ทับโพน. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของ โรงเรียน
สังกัดเทศบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปรียาพร วงศ์อนุสรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา, 8(2), 45-60.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พระมหาอุทธรพิชาญ โยธาสโน และคณะ. (2566). ผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์.
วารสารวันมัญงแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10(1), 1-10.

มานพ สมอินเอก. (2561). บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทศนะของครูผู้สอน
เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ อุดรดิษฐ์.

รวีภา ศรีวัตร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารศรีล้าน
ช้างปริทรรศน์, 7(1), 123-140.

- วรวิจิ จิรสุจิตธรรม และคณะ (2021). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 7(2), 204–219. สืบค้นจาก <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252347>
- วิศรดา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิศรดา สุขสุวรรณ. (2560). จิตวิทยาการบริหารและภาวะผู้นำในองค์กร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิศิษฐ์ ศรีสุข. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมาส วิชันนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริมา พันสอาด. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพรรณ คงพานิช. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 15(3), 123-140.
- สัมมา วรรณิชย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2565). บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 304–315.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2568). *รายงานประจำปี 2567*. สืบค้นจาก <https://www.chan2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนพื้นฐาน (O-NET) ประจำปี 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี. (2563). *สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดจันทบุรี*. จันทบุรี: สำนักศึกษาธิการจังหวัด.
- เสาวลักษณ์ ชัยสอน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนโดยใช้สื่อ DLIT ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครพนม: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อชิรญาณ์ คชาบาล. (2561). *การศึกษาด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาด้านบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยะยงและตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัสนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1991). *Management*. (4th ed.). McGraw-Hill.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (2007). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. (Revised ed.). Free Press.

- Blasé, J & Blasé J. (2001). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. McGraw-Hill.
- Davis, S., & Thomas, D. (1989). The role of school leadership in improving student achievement. *Educational Leadership*, 47(7), 74-79.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration: Theoretical perspectives*. New York: Harper & Row.
- DuBrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. (7th ed.). Cengage Learning.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
- Fullan, M. (2001). *The New Meaning of Educational Change*. 3rd ed. Teachers College Press.
- Glickman, D. Gordon, P. & Jovita, M. Ross-Gordon. (2001). *Supervision and Instructional Leadership a Development Approach*. (5th ed.). New York : Mcgraw Hill
- Hallinger, P., & Murphy, J. F. (1985). Assessing the instructional leadership behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hallinger, P.& Murphy, J. (1985). Assessing the instruction management behavior of principal. *The elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional leadership and school achievement: Validation of a causal model. *Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125. <https://doi.org/10.1177/0013161X9002600204>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration: Theory, research, and Practice*. Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and Practice*. (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*. Teachers College Press.

- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- Leithwood, K. (2004). How Leadership Influences Student Learning. *Learning from Leadership Project*
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational Leadership*. Retrieved 29 January 2025, from <http://www.temple.edu/lss>.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Prentice Hall.
- Massie, J. L., & Drauglas, S. (1981). *Managing: A contemporary introduction*. Prentice-Hall.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instruction leadership*. CA: Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Robbins, S. P. (1982). *The administrative process*. (4th ed.). Prentice Hall.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenger*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schlechty, P. C. (2001). *Shaking Up the Schoolhouse: How to Support and Sustain Educational Innovation*. Jossey-Bass.
- Trusty, F. M. (1986). *Administrator/Supervisor Career Ladder Orientation Manual*. Tennessee Department of Education.
- Ubben, G. C., L. W. Hughes., & C. J. Norris. (2001). *The Principal: Creative Leadership For Effective Schools*. Boston: Allyn & Bacon.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.





ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๖๑๔

วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวณัฐรี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๓๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมงาน นิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๙๒๙๖๔๕ หรือที่ E-mail: 66920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๖๑๕

วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐณ พุ่มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวณัฐณรี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๓๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมงาน นิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๙๒๙๖๔๕ หรือที่ E-mail: 66920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ อว ๘๑๓๗/๗๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปิยภัทร ทองพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะพงนอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐรี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๓๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๙๒๙๖๔๕ หรือที่ E-mail: 66920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ที่ อว ๘๑๑๓๓/๑๓๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๔ ถนนหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐนรี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๔๒๐๓๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเข้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภริยงศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้บัณฑิตเรียนนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดท่าน ดังนี้

๑. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๗๕ คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๑๑๗ คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๔๔ คน
- ๒.ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำนวน ๑ คน
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำนวน ๒ คน
๔. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำนวน ๑ คน

ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สามารถติดต่อบัณฑิตเรียนนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๕๒๔๖๔๕ หรือที่ E-mail: 66920312@bu.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ
ศ.ดร.มณฑา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑา รังสิโยภาส)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๔ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

เอกสารใบขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยนี้สามารถตรวจสอบได้ที่ <https://e-sign.buu.ac.th/verify/>

E-mail: 66920312@bu.buu.ac.th





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๕๓๐๐ ต่อ ๕๐๔๕, ๕๐๔๗

ที่ บว ๘๘๓๗/๕๐๔๗

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวณัฐนวี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๕๒๐๓๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติค่าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุม งานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๕๒๕๖๔๕ หรือที่ Email: 66920312@qu.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

หิณทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หิณทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๘๓๗/๒๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถนนพหลโยธิน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑๑

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐนรี ภูสง่า รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๕๒๐๓๑๑๒ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แขนง ข ได้รับอนุมัติจากโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง "การผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมงาน
นิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดทำนุในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขานามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตดังกล่าวขานามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๕๔๒๐๖๖๕ หรือที่ E-mail: 66920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณทนา รัชต์ไพบูลย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณทนา รัชต์ไพบูลย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๖๕ ๕๔๒ ๓๖๐ ต่อ ๓๐๕, ๓๐๖

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 - 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
 - 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติงานที่ทำการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 25 ข้อ

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านซึ่งเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างสูง ดังนั้น ขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้คำตอบ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะประมวลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียน และตัวผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจและท่านมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานที่ท่านพึงได้รับต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ณัฐนรี ภูสง่า

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

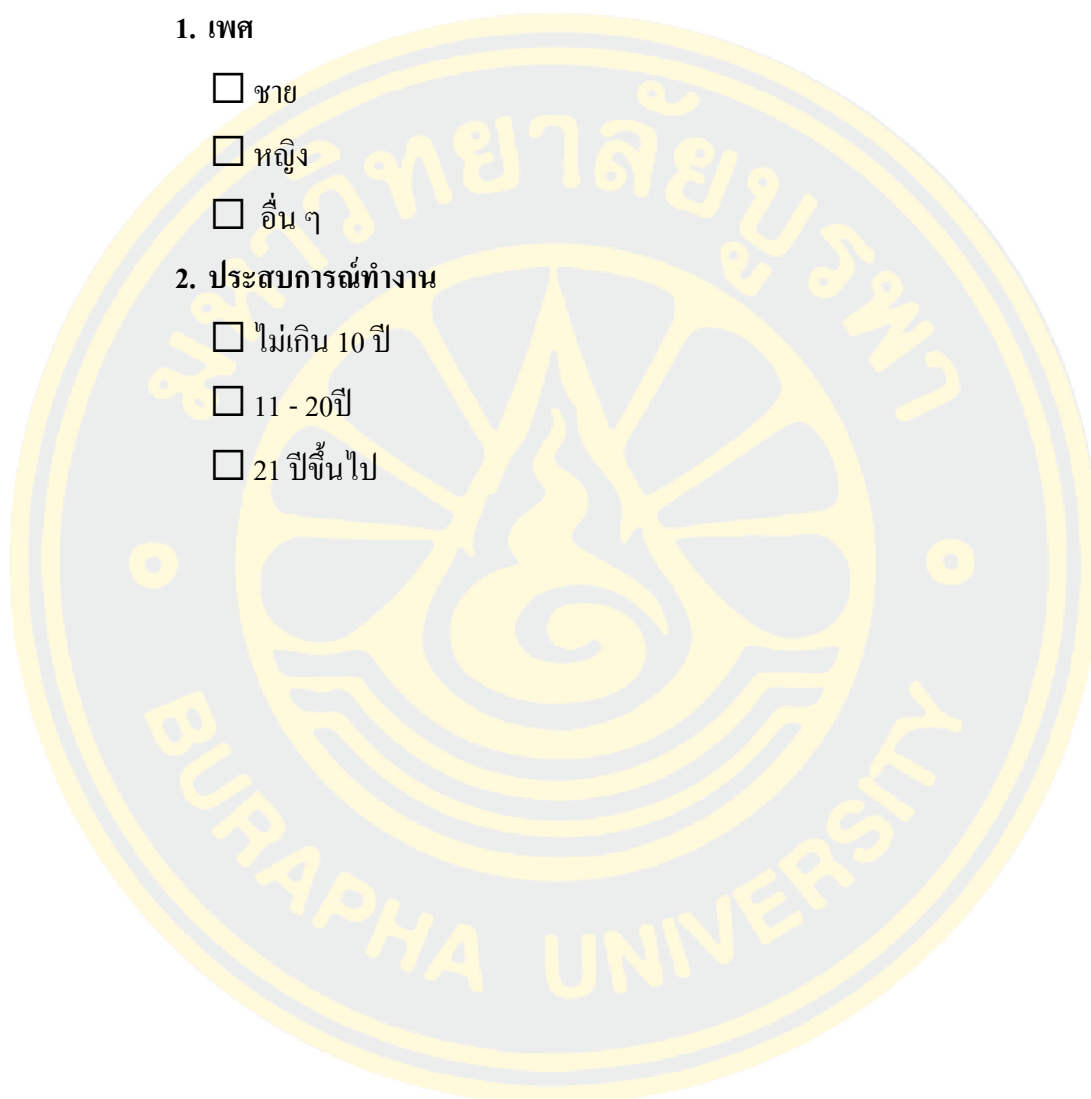
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เลือกตอบได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง
- ☐ อื่น ๆ

2. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ ไม่เกิน 10 ปี
- ☐ 11 - 20ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดย
ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับพฤติกรรม ทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีส่วนร่วมวางแผนงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ และนโยบายของรัฐบาล					
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คู่มามาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานสากล					
5.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน ก้าวหน้า และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับพฤติกรรม ทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
7.	ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ความสำเร็จที่สำคัญตามวิสัยทัศน์ และ พันธกิจที่กำหนด					
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1.	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี เป็นต้น					
2.	ผู้บริหารเป็นผู้นำการจัดหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนเป็นพลโลก					
3.	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการศึกษาวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย คุณภาพ ผู้เรียน สมรรถนะสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
5.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด โครงสร้าง รายวิชา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นำมาเทียบเคียงหลักสูตร โรงเรียน มาตรฐานสากล					
6.	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา มุ่งเน้นความ เป็นไทย และเป็นสากล					
7.	ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาจำนวนชั่วโมง ของรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการจุดเน้นของโรงเรียน					
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการประจำปี					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับพฤติกรรม ทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารกระตุ้นให้นำผลการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอน					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง					
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร					
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการ โดยยึดหลัก ประชาธิปไตย					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมวิชาการเพื่อสร้าง บรรยากาศวิชาการของโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัย					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนร่วม PLC เพื่อให้คณะครูร่วมกัน แก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
7.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนารูปแบบ การสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยกำหนดขอบข่ายของเนื้อหา 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการสัมภาษณ์เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่ส่งผล กระทบหรือความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉันทัน ภูสง่า

นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-นามสกุล (จำเป็นต้องระบุ).....
2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....
3. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา (ปี).....
4. ขนาดของโรงเรียน (จำนวนครูและนักเรียน).....

เรื่องสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ : นางสาวณัฐรี ภูสง่า

สถานที่สัมภาษณ์ :

วัน...ที่...เดือน.....พ.ศ.....

เริ่มการสัมภาษณ์ : เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์ : เวลา.....น.

ตอนที่ 2: คำถามสัมภาษณ์

ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจโรงเรียน

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างไร?
.....
.....
.....
2. ท่านมีวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างไร?
.....
.....
.....
3. ท่านมีวิธีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร?
.....
.....
.....

4. มีอุปสรรคใดบ้างในการกำหนดและขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียน? ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร?

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู?

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครูอย่างไร?

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการสอนอย่างไร?

.....

.....

.....

4. มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง และบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนเรื่องนี้คืออะไร?

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างไร?

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1. ท่านมีแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนและครูอย่างไร?

.....

.....

.....

2. มีโครงการหรือกิจกรรมใดบ้างที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการ?

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการอย่างไร?

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนอย่างไร?

.....

.....

.....

5. อุปสรรคที่พบในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการคืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร?

.....

.....

.....

ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะอื่น

1. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้
มีประสิทธิภาพมากขึ้น?

.....

.....

.....

2. มีประเด็นอื่นใดที่ท่านต้องการนำเสนอเพิ่มเติมหรือไม่?

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ข้อมูลของท่านจะถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา
อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสรุปผลการหาค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ประสบการณ์ทำงาน ☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 11 - 20ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ข้อคำถามสำหรับการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1. ด้านการกำหนดภารกิจ โรงเรียน							
1	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมี ส่วนร่วมวางแผนงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ของ โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามสำหรับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1. ด้านการกำหนดภารกิจ โรงเรียน(ต่อ)							
3.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความ สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ และนโยบายของ รัฐบาล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งเน้น การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาการ และ มาตรฐานสากล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความ ชัดเจน ก้าวหน้า และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารประเมินผลสัมฤทธิ์ความสำเร็จที่สำคัญตาม วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1.	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็น เลิศเฉพาะทางเช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเป็นผู้นำการจัดหลักสูตร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเป็นพลโลก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการศึกษาวิเคราะห์ จุดมุ่งหมาย คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามสำหรับการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน(ต่อ)							
7.	ผู้บริหารประสานงานกับครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน ยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำผลการพัฒนาตนเองมา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหารใช้กลยุทธ์การบริหารงานแบบ กัลยาณมิตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการ โดย ยึดหลักประชาธิปไตย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือด้วย ความเป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมวิชาการเพื่อ สร้าง บรรยากาศวิชาการของ โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศแหล่ง เรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนร่วม PLC เพื่อให้คณะ ครูร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1	ชื่อ-นามสกุล	-1	+1	+1	1	0.33	แก้ไข/ ตัดทิ้ง
2	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา (ปี)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ขนาดของโรงเรียน (จำนวนครูและนักเรียน)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	วัน เวลา ที่ทำการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	สถานที่ทำการ สัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	เริ่มสัมภาษณ์เวลา - สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่าน ที่1	ท่าน ที่2	ท่าน ที่3			
ด้านที่ 1 : การกำหนดภารกิจของโรงเรียน							
1	ท่านผู้บริหารมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีวิธีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีอุปสรรคใดบ้างในการกำหนดและขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียน ? ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 : การจัดการเรียนการสอน							
5.	ท่านผู้บริหารมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครูอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
ด้านที่ 3: การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน							
10.	ท่านมีแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนและครูอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ท่านมีโครงการหรือกิจกรรมใดบ้างที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ท่านมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ท่านมีวิธีการ สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	อุปสรรคที่ท่านพบในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการคืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐรี ภูสง่า
วัน เดือน ปี เกิด	9 กันยายน พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	47/14 ม.1 ต.เกาะขวาง อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ.2566-2568 บรรจุครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านจันทเขลม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2566 ครุศาสตรบัณฑิต ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา