

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

GUIDELINES FOR DEVELOPING ACADEMIC LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุพรรณิการ์ แสงภาราร

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สุพรรณิการ์ แสงภารา

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Guidelines for Developing Academic Leadership of School
Administrators under Pathum Thani Primary Educational Service
Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาร

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร แสงสว่าง, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ควรมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน มีส่วนร่วม (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการกำกับติดตามและนิเทศการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดชิ้นงาน กำหนดเวลาส่งงาน ประชุมวางแผนและติดตามความก้าวหน้า (3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ประชุมวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร (4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ปรับใช้เทคโนโลยี กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สำรวจความต้องการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อด้วยตนเอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ วิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title Guidelines for Developing Academic Leadership of School Administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

Name – Surname Miss Supannika Saengpara

Program Educational Administration

Thesis Advisor Associate Professor Sutthiporn Boonsong, Ed.D.

Thesis Co-Advisor Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.

Academic Year 2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the academic leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 and 2) the guidelines for developing the academic leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The research samples comprised 297 teachers from Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 and 5 administrators serving as key informants. The instruments were questionnaires with a reliability value of .99 and interview forms. The statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research results showed that: 1) the school administrators' academic leadership levels, as a whole and in each area, were at a high level. 2) The 6 areas were highlighted in the guidelines for school administrators to strengthen their academic leadership including (1) in establishing goal and mission area, the school administrators should organize frequent meetings and provide opportunities for teachers, school board members and community members to get involved in educational development. (2) In teaching management area, the school administrators should systematically oversee, monitor and guide teachers' work by assigning tasks, setting deadlines, holding planning meetings and tracking progress. (3) In curriculum and instruction administration area, the school administrators should regularly develop and adjust the curriculum. Moreover, they should provide the teachers and all personnel opportunities to participate in identifying problems and suggesting the ways to improve the curriculum. (4) In teaching

supervision and evaluation area, the school administrators should offer teachers the chance to contribute to curriculum development and enhance student learning. (5) In teacher professional development area, the school administrators should focus on lifelong learning, acquire new knowledge, utilize technology and set specific goals. (6) In promotion of academic atmosphere area, the school administrators are required to conduct surveys on teachers' needs of instructional materials, provide instructional materials and also support teachers in creating their own materials.

Keywords: leadership, academic, school administrator



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และ นางสาวเหมือนฝัน จันทรประสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ที่ให้ความเมตตา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้มีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

สุพรรณิการ์ แสงภารา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	34
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	47
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	71
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	86
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	86
1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
1.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	90
2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	91
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	108
5.2 การอภิปรายผล.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	132
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	133
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	138
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	139
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ.....	140
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	159
ประวัติผู้เขียน.....	166

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	56
ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ.....	75
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2..	75
ตารางที่ 2.4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด 4 ขนาด ภาครัฐตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2566.....	75
ตารางที่ 2.5 สรุปจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามอำเภอในสังกัด.....	76
ตารางที่ 2.6 จำนวนข้าราชการครู.....	76
ตารางที่ 2.7 สรุปจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสายงาน และอำเภอ.....	76
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	87
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	94
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน...	95
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน.....	96
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดการเรียน การสอน.....	97
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบริหาร หลักสูตรและการสอน.....	98
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการนิเทศ และประเมินผลการสอน.....	99
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนา วิชาชีพครู.....	100
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ.....	101

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 การจำแนกพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ.....	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโดยตรงทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553) ในขณะที่ Haiman, William and Connor ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติด้านอื่นๆ อีกหลายด้าน จึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวใจหรือชักนำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ เน้นแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้

บรรลุดตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของครู และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน (Leith wood, 2006 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) ในขณะที่ เพ็ญภา ศรีแปลก (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร และมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพของงาน ความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นอยู่ด้วยความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้นำว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม สภาพชุมชน และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียนและร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชนินันท์ คล้ายมณี, 2560) นอกจากนี้ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา (พ.ศ. 2567-2571) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 2.3 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี

ภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566)

ในขณะที่ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับเขตพื้นที่กับระดับจังหวัด ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่กับคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด มีผลการสอบในภาพรวมทุกกลุ่มสาระ ระดับเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด ร้อยละ 3.22 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่กับคะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. มีผลการสอบในภาพรวมทุกกลุ่มสาระระดับเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 1.88 เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มสาระ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับ สพฐ. ร้อยละ 2.01 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับ สพฐ. ร้อยละ 4.13 และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับ สพฐ. ร้อยละ 1.64 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ สพฐ. ร้อยละ 0.25 ในขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่กับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ มีผลการสอบในภาพรวมทุกกลุ่มสาระ ระดับเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 0.15 เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มสาระ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 0.92 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 0.08 และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 0.20 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 1.79 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเช่นไร และมีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยนี้ คือ การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน 1,287 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

1.4.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน โน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามภารกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

1.5.2 การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน กำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงานในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ มีการวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน กำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก มีการดูแลสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ วัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

1.5.4 การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร อบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีการวางแผนดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน มีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง

1.5.5 การนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลการสอนของครู มีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยเหลือแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและให้ผลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.6 การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของครูในระหว่างการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู นอกจากนี้ยังเน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างเสริมสมรรถนะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งช่วยให้ครูแสวงหาความเข้าใจใหม่ และก้าวหน้าในด้านเนื้อหา และสื่อช่วยสอนต่างๆ

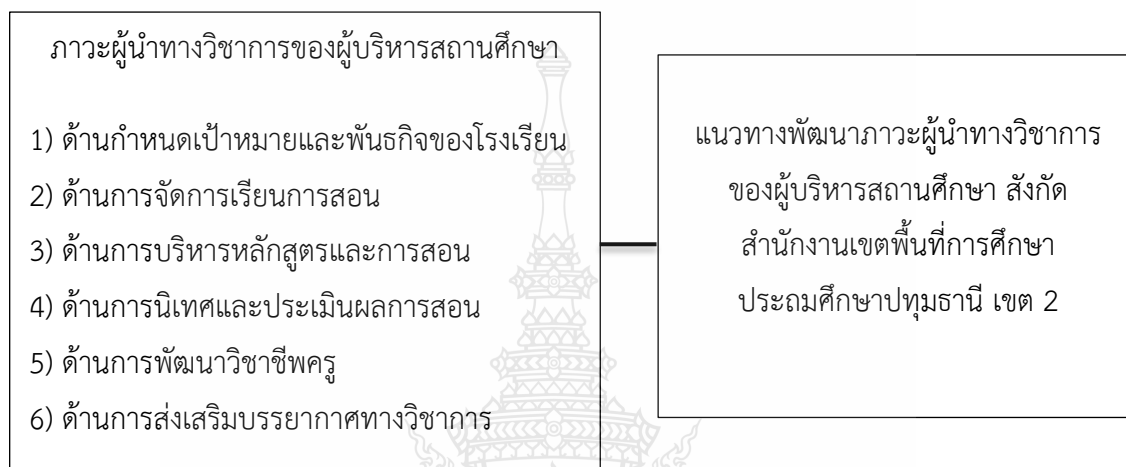
1.5.7 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูเกี่ยวกับ สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศส่งเสริมทาง วิชาการที่เอื้อต่อการเรียน มีการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ มีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติและมาตรฐานทางวิชาการของครู ส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการให้เป็นบทบาทแห่งการเรียนรู้

1.5.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขึ้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหาร สถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทาง การศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เขตที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ มี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นข้อกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3.4 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน

คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนโดยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

สิวรรณ ไชยกุล (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นสมาชิกทางการศึกษามีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ เป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายการพัฒนาประเทศ

พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ความรู้ เทคนิค วิธีการในการพัฒนาบุคคล องค์กร ระบบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นสมาชิกทางการศึกษามีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ เป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายการพัฒนาประเทศ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รณิธย์ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่างๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประวัติ สุทธิประภา (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอนวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้โดยเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ดีในการเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สิรินญา ศิริประโคน (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษาและระบบสังคมผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนซึ่งจะประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคลผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้ต้องตระหนักและมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่ง

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน นรมน ขันดี, 2561) ความสำคัญของการบริหารที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ความสำคัญต่อสถานศึกษา

(1.1) ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย

(1.2) ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน

(1.3) ช่วยให้สถานศึกษามีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่เหมาะสม

(1.4) ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผนงาน ไม่ล่าช้า เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

(1.5) ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน
ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพราะต่างก็มีความเข้าใจกัน

(1.6) ทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายใน
และภายนอกองค์กร

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร

(2.1) ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิค
การบริหารมาพัฒนาองค์การให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาในระยะ
เวลาที่เหมาะสม

(2.2) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็น
ขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร

(2.3) ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมา
ตามวัตถุประสงค์

(2.4) สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร

(2.5) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่

(2.6) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ การควบคุมการทำงานทั้งองค์การของผู้บริหารได้

(2.7) เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของ
แต่ละคนให้มากที่สุด เพื่อประสิทธิผลของงาน

(2.8) ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้
โดยตรงตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงาน
ให้กับสถานศึกษา

(2.9) ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหารจะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับ
สถานการณ์ เพราะความสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3) ความสำคัญต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

(3.1) ช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ ศรัทธา และสนับสนุน
การดำเนินงานของผู้บริหาร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น

(3.2) ช่วยเพิ่มความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา

(3.3) สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวครูและบุคลากรในสถานศึกษาของแต่ละ
คนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

(3.4) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานอันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

(3.5) เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการมองไหลไปยังระบบงานเอกชน

(3.6) ลดข้อขัดข้องและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(3.7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

(3.8) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

นฤมล คูหาแก้ว (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นการกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่างๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อระบบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา การพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดการที่มีระบบ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน มีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเพียงตรงเชื่อถือได้ และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ ถ้าสถานศึกษาใดขาดระบบการบริหารที่ดีอาจทำให้งานในสถานศึกษานั้นไม่ประสบความสำเร็จได้ดีเท่าที่ควร

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887-1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ภาวिका ธราศรีสุทธิ (2550) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2560)

1) กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Taylor ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The One Best Way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Taylor (1911) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2560) คือ ผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน Taylor เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ หลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor สรุปง่ายๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ การแบ่งงาน (Division of Labors) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และการจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2) กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ Fayol บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานบวกรูปแบบการทำงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” ฟาโยล (Fayol) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ละลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด หลักเอกภาพของบังคับบัญชา หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด การสื่อสารแนวตั้ง การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป และหลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชา

3) ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิด Weber ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และมีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 - 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้ และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้ ภาวิศา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2560)

- 1) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือ ให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนอก
- 2) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
- 3) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ ชนะ) นอกจากนี้ Follette (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2560) การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร การวิจัยหรือการทดลอง (Hawthon Experiment) ที่ Mayo and others กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ ในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษา ทดลองของ Mayo and others ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1) คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2) เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่องส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆ คนได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้ ภาวึกา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อชิรญาณ์ คชาบาล, 2560)

1) Barnard ได้เขียนหนังสือ The Function of The Executive กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือองค์กร และเป้าหมายของ องค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2) ทฤษฎีของ Maslow (Maslow Theory) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการ ด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ นับถือ และประการสุดท้ายคือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนา ตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

(2.1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความ ต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

(2.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม อีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

(2.3) ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

3) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวความคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

(3.1) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

(3.2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง

(3.3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร

(3.4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

(3.5) คนมักโกง และหลอกลวง

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์ เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

(3.1.1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน

(3.1.2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้

(3.1.3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

(3.1.4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4) ทฤษฎี Z ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดคือองค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

(4.1) องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

(4.1.1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล

(4.1.2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(4.1.3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(4.1.4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(4.2) หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

(4.2.1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน

(4.2.2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(4.2.3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

Kennedy (2011) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ธวัชชัย แสนดวง, 2565) จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ มีทักษะดังนี้

- 1) ความร่วมมือ (Collaborative)
- 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 3) มีความกระตือรือร้น (Energetic)
- 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous)
- 5) มีความยืดหยุ่น (Resilient)
- 6) กล้าเผชิญภายนอก (Outward facing)
- 7) รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute)
- 8) นักคิดเชิงระบบ (Systems Thinker)
- 9) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate)
- 10) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)
- 11) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

Wiles (1967) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน มลฤดี สวนดี, 2565) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

- 1) ทักษะความเป็นผู้นำ
- 2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะกระบวนการกลุ่ม
- 4) ทักษะการบริหารบุคคลในการบริหาร
- 5) ทักษะการประเมินผล

เสนาะ ตีเียว (2548) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) กล่าวว่า แนวคิดทางการบริหารแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่

1) แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classical approach) ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ หลักการวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารเชิงระบบ หลักการบริหารและราชการ

2) แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) การบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร 4 ทฤษฎีความต้องการของคน ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีบุคลิกภาพ และทฤษฎีผู้นำ

3) แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ (Quantitative or management science approach) เน้นการตัดสินใจเพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหาร ใช้มาตรฐานการตัดสินใจโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์ ใช้สูตรหรือรูปแบบหรือการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณ และอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก

4) แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Contingence approach) ประกอบ 3 แนวคิดที่สัมพันธ์กัน คือ แนวความคิดเชิงระบบ แนวคิดทางการปฏิบัติและการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง

5) แนวคิดสมัยใหม่ (Modern approach) เป็นการบริหารคุณภาพโดยรวมมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เน้นความสนใจที่ผู้รับบริการ การบริหารคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงทุกอย่างที่องค์กรทำ มีมาตรฐานในการวัดที่ถูกต้อง มีการให้อำนาจแก่พนักงาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดสมัยใหม่อึดถือสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อน มีความต้องการไม่สิ้นสุด หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แนวคิดนี้ผสมผสานความคิดในข้อ 1 ถึง ข้อ 4 เข้าด้วยกัน และเสริมด้วยการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การลดสายป่านการบังคับบัญชาให้สั้นลง การเรียนรู้ การปรับรูปแบบองค์กร และการแสวงหาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

สิรินญา ศิริประโคน (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นหลักการการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงาน และการบริหารคน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการบริหารแบบราชการมีการจัดองค์การตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน และยึดถือความสามารถเป็นสำคัญ 2) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์เป็นทฤษฎีที่นิยมใช้กันทั่วโลก โดยมีหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ 3) ทฤษฎีการบริหารจัดการเน้นการบริหารที่เป็นสากลตามแผนที่กำหนดไว้ 4) ทฤษฎีการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์เน้นการบริหารงานตามหลักพฤติกรรม โดยให้ความสนใจในการทำงานของคนในด้านต่างๆ 5) ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เน้นบุคคลกับองค์การและภาวะผู้นำ ทฤษฎีระบบเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 6) ทฤษฎีระบบพื้นฐาน ประกอบด้วย กระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับและสภาพแวดล้อม 8) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์เป็นแนวคิดทางเลือกของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างควบคุมองค์การ 9) ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์มีความเป็นอิสระและมีธรรมชาติเป็นตัวแปร 10) การบริหารเชิงสถานการณ์สามารถใช้ทุกทฤษฎีข้างต้นมาประกอบกับการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ

สุทธิกันต์ อุตสาห์ (2555) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อธิรญาณ์ คชาบาล, 2561) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่ Weber ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucracy) จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครอง บังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Weber ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) หลักลำดับชั้น (Hierarchy) หลักการนี้มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่า การบริหารที่มีลำดับชั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหารตามลำดับชั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้น ประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการมีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างานกว่าจะตัดสินใจงานสำคัญๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เห็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มาก ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมากทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยคำศัพท์ นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ค่อนข้างหนาให้เจ้านาย การที่ผู้นำคิดว่าวิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่ คือ เผด็จการ ถือเป็นการเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดี ถูกต้องจากผู้อื่นด้วย การลดขั้นตอน ลดลำดับชั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออกเพื่อจัดการที่จำเป็นและรวดเร็วมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรองๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง

2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ ที่ตนได้กระทำลงไป และความพร้อมที่จะมีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อำนาจ (Authority) หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้มีการดำเนินการหรือปฏิบัติการต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา

(2.1) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง

(2.2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ

(2.3) การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Weber คือ การ ได้อำนาจมาจากกฎหมาย

(2.4) ภาระหน้าที่ หมายถึง ภารกิจหน้าที่การงานที่ถูกกำหนดหรือได้รับมอบหมาย ให้กระทำ

3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การทำงานหรือการดำเนินกิจการใดๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่างๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นได้มากที่สุด ประหยัด ความสามารถในการที่จะประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการ หรือผลิตออกมาให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การอาจทำได้ 2 วิธี คือ การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ จะเป็นการกำหนดขอบเขตหรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่า สามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จคือว่า บรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิภาพ อีกวิธีหนึ่งคือ การวัดประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับองค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ในการกำหนดแนวทางที่จะนำไปสู่ความสมเหตุสมผล สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น มีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อพัฒนาข้าราชการที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ (5%) ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ประสิทธิภาพ และสามารถคัดคนที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีผลงานระดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของหน่วยงานออกมาได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขและพัฒนาข้าราชการที่พิจารณาว่ามีผลงานต่ำ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ให้กลายเป็นคนที่มีความสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ลดละพฤติกรรมทำงานแบบเฉื่อยชา เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มาตรการที่ 3 สามารถถูกนำไปปฏิบัติได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน เหมาะสม มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องก่อนมอบหมายภาระหน้าที่ให้กระทำ และต้องมีการแยกทรัพย์สินส่วนตัวออกจากทรัพย์สินขององค์การอย่างเด็ดขาด ตำแหน่งงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรักษาความยุติธรรมในสังคม และต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องมีการแต่งตั้งด้วยความระมัดระวังการกระทำต่างๆ ในองค์การ ต้องทำอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์ เอกสารหลักฐาน ทำให้เกิดความล่าช้า ยุ่งยากไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ทำอย่างไรจึงสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อให้การทำงานเรียบง่าย รวดเร็ว มั่นใจความรวดเร็วการลดปริมาณกระดาษที่ใช้ ปริมาณงานที่ทำ หรือการ

ทำให้คนตัดสินใจได้เร็วขึ้น เรียบง่ายกระบวนการทำงานที่ไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน แต่ออกแบบให้ง่าย มีกฎเกณฑ์ ขั้นตอนเท่าที่จำเป็นมั่นใจ-การสร้างบรรยากาศที่ให้โอกาสข้าราชการ (พนักงาน) ทำงานด้วยความมั่นใจ กล้าคิดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ ทำงานเพื่องานไม่ใช่เพื่อให้มีผลงาน

4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ การปฏิบัติงานใดๆ ต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิผล) หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่างคือ เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพหรือหลักประหยัด โดยหลักประสิทธิภาพ ในระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกเท่าๆ กันหลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ปัจจัยที่สองคือ ความมีประสิทธิภาพอีกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักประหยัด ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและปัจจัยสุดท้ายคือ การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงานขึ้นมา เพราะภารกิจการทำงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมากจึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ เช่น การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงาน โดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ที่องค์การต้องบริหารจัดการไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต. เทศบาล การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์การจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่น การจัดแบ่งงานของกระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง การแบ่งงานตามผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์ และการแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะสามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอนอะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ

6) หลักระเบียบวินัย (Discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

7) ความเป็นวิชาชีพ มีลักษณะการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การราชการถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง และต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา ความเป็นอาชีพรับราชการนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน

ภาระหน้าที่ของตนด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา เพราะสาเหตุต่างๆ หลายประการ เช่น มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้ดี ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้าๆ และเพิ่งปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่างหรือประชาชนทั่วไป และคนส่วนใหญ่มีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือนกัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่างๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก

สรุปได้ว่า หลักการบริหารต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้หลายๆ ด้าน ทั้งความรู้ การวางแผน วางกลยุทธ์การคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับงานประสานงานและคอยอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

Smith (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) ได้มีการแบ่งการบริหารงานสถานศึกษาไว้ 6 งาน คือ

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานบุคลากร
- 3) งานกิจการนักเรียน
- 4) งานอาคารสถานที่
- 5) งานธุรการและการเงิน
- 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Campbell (1983) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุบลวรรณ ประจง, 2566) กล่าวว่า งานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน
- 2) กำหนดกลยุทธ์และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
- 3) จัดตั้งและประสานงานในองค์กรเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน

4) จัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสบผลสำเร็จ

5) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการ

6) บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

Kimbrough and Nunnery (1983) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พิชยาภรณ์ พูลชัย, 2565) กล่าวว่า การแบ่งขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ประเภท ดังนี้

- 1) งานบริหารวิชาการ
- 2) งานบริหารทั่วไป
- 3) งานบริหารงบประมาณ
- 4) งานบริหารงานบุคคล
- 5) งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556) กล่าวว่า การจำแนกขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) ด้านวิชาการ
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านบริหารทั่วไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย

1) งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา

2) งานด้านบุคคล

3) งานด้านการเงินและงบประมาณ

4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน และงานด้านกิจการนักเรียน

ทัน ไทงาม (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) บรรยากาศขององค์กร
- 2) ภาวะผู้นำ

- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การวางแผน
- 5) การพัฒนาครู
- 6) การเรียนสอนที่เข้มแข็ง
- 7) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง
- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการโรงเรียน 4 ด้าน กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พรศิริ สังข์ทอง, 2562) ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดทําผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปการบริหารงานในสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

โชติ บดีรัฐ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงใจให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุวดี แก้วสอน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถใช้กระบวนการบริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบส่งเสริมเพื่อนร่วมงานตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำเป็นผู้ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชักนำให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นจากกรอบคิดแบบเดิมๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตาม ในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

Bennis and Townsend (2008) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์

Ivancevich et al. (2008) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโน้มน้าวอำนาจความสละสลวยให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Yukl (2006) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชักนำให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้ คือ 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

(Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน องค์การใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำรายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลว หรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมีมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำ จึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

Wright & Noe (1996) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวงานของภาวะผู้นำ จึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

Razik & Swanson (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Zigarmi; Blanchard; O'Connor & Edeburnn (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญให้บุคคลที่สร้างความแตกต่างของผลลัพธ์ให้กับองค์กร และระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์กรอีกด้วย ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรกับการขาดงานและการลาออกจากการงานที่ต่ำ รวมไปถึงผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามทั้งที่ทราบว่าการเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างไร แต่ทำไมบุคคลจำนวนไม่น้อยถึงเผชิญ

กับปัญหาการนำบุคลากรในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ ได้แก่ การขาดความรู้ และการขาดความมุ่งมั่นต่อการใช้ความรู้ที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

Hoy & Miskel (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวิวัฒน์, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการเป็นหลัก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสั่งการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนทัศน์ (Lussier & Achua, 2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณรักษาพล, 2564) ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1930 - 1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำ

ได้แนวทางการศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางงานวิจัยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 - 1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทัศนะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรกมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are Born, Not Made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ (Lussier & Achua, 2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564)

Reddin (1987) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภกรเกษม ประมูล, 2560) กล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะจุดอ่อนอยู่ตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

Lussier & Achua (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภกรเกษม ประมูล, 2560) กล่าวว่า การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are born, nor made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะ หรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำ จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่า คนบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ และมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น จนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัยให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ ดังนี้ Dubrin (2010) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภกรเกษม ประมูล, 2560)

(1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพึงพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตัว ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผย การแสดงออกที่เหมาะสม ความอบอุ่นและเอื้ออาทร และมีอารมณ์ขัน

(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Task-related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน มีดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การควบคุมภายในตนเอง และความกล้าหาญ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัว อยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และ มีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ธวัช บุญยมน (2550) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน

Robbins (1996) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมจำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ 1) ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลักหรือมุ่งงาน และ 2) ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักหรือมุ่งคน ตามทฤษฎีนี้ผู้นำอาจมีภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งใน 4 แบบ คือ 1) มุ่งงานสูง มุ่งคนต่ำ 2) มุ่งงานสูง มุ่งคนสูง 3) มุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ 4) มุ่งงานต่ำ มุ่งคนสูง

Lunenburg & Ornstein (2014) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวถึง การศึกษาภาวะผู้นำของไอโอวา เป็นความพยายามศึกษาแบบของพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติและประสิทธิผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้นำอย่างมาก และไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้จัดโครงสร้างและจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จสมบูรณ์ไว้ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ

(2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจแบบกลุ่ม บอกกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

(3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและสิทธิเสรีภาพแก่กลุ่มทั้งหมด และปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่ละอย่างด้วยตนเอง ซึ่งที่จริงแล้วผู้นำไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำเลย

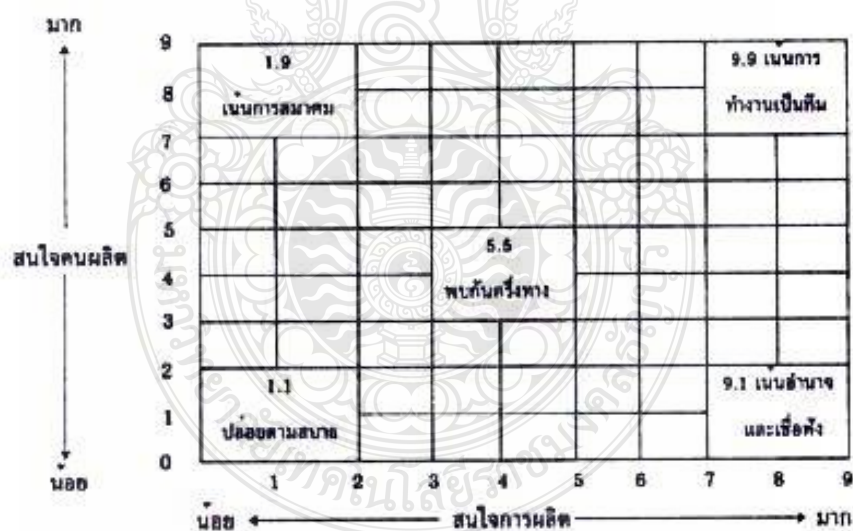
Reddin (1970) ได้ศึกษา (อ้างอิงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิด Reddin ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ (มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์) แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ Reddin ได้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์กร ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม) สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ เกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรม และอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ประมาณปลายปี ค.ศ. 1940 นักทฤษฎีภาวะผู้นำหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่และไม่ครอบคลุมประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงทำให้นักวิจัยกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์หันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างจริงจัง โดยมีกรอบของแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นควรเป็นอย่างไร และสมมติฐานว่า “ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด” โดยศึกษาว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำ และในปัจจุบันนักวิจัยยังคงทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพฤติกรรมของภาวะผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงทำให้นักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่หลายกลุ่ม โดยมี

รายละเอียดของแต่ละทฤษฎี ดังต่อไปนี้ Achua & Lussier (2010) ได้ศึกษา (อ้างอิงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560)

(1) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำไม่ได้หยุดลงจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio และมหาวิทยาลัย Michigan เท่านั้น ในปี ค.ศ. 1964 Blake & Mouton นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Texas นำแนวคิดพื้นฐานของมหาวิทยาลัย Ohio และมหาวิทยาลัย Michigan มาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำที่แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งที่คน (Concern for People) หมายถึงสัมพันธภาพที่อบอุ่นระหว่างบุคคล เช่น การยอมรับ ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพ ส่วนมิติมุ่งที่ผลผลิต (Concern for Production) หมายถึง การประสบความสำเร็จในการกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาสู่การแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ (Achua & Lussier, 2010; Dobrin, 2010 and Daft, 2008) ได้ศึกษา (อ้างอิงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560)

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ Blake & Mouton (1964) จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส มีความเหมือนกัน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งคน สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 การจำแนกพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

(2) พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำเน้นการจัดการองค์กร การบริหารจัดการต่างๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

(3) พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุนกระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตาม ให้ความอบอุ่นห่วงใย

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ (Three-dimensional Leadership Theory) William Reddin (1970) (cited in Lunenburg & Ornstein, 2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560) ว่าจากการค้นคว้าจากข้อบกพร่องบางประการของการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio มาพัฒนาโดยพิจารณาจากประสิทธิผลของงานมาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งงานหรือมุ่งคน ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ เมื่อนำมิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) มาประกอบแล้ว Reddin แบ่งผู้นำได้ 3 แบบใหญ่ๆ ดังนี้ ผู้นำแบบพื้นฐาน (Basic Style) ผู้นำแบบมีประสิทธิผล (Effective Style) และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล (Ineffective Style)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิภาพ แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่

(1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler Dubin (2010) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560) กล่าวถึง ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ไว้ดังนี้ Fiedler และคณะได้ศึกษาแบบของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ดังนี้ 1) แบบภาวะผู้นำเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำ 2) การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของกลุ่มโครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ และ 3) ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เหมาะสมระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดของ Fiedler ได้มาจากการศึกษาวิจัยแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลจากสถานการณ์ต่างๆ จนได้ข้อสรุปว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์

(2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard ใน ค.ศ. 1977 Paul Hersey และ Kenneth H. Blanchard นักวิจัยภาวะผู้นำได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยให้ความสำคัญกับความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ตาม กล่าวคือ ถ้าการเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตามก็จะ

ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ Paul Hersey และ Kenneth H. Blanchard ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติของ Fiedler คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำและวุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Different Situations Demand Different Kinds of Leadership) ดังนั้น ในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership Styles) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower Maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yulk, 2010) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภรเกษม ประผล, 2560)

(3) ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายพัฒนาโดย Martin G. Evan ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House ใน ค.ศ. 1970 ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวัง และมีเป้าหมายหลักของทฤษฎีก็คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน โดยมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้แน่นอน หรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและเป้าหมายขององค์กร

(4) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-yetton and Jago ได้นำเสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ 5 ประเภท โดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ จำนวน 8 คำถาม เพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making Style) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับอัตตาธิปไตยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด โดยมีสัญลักษณ์ระบุไว้ว่า A เป็นลักษณะอัตตาธิปไตย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำ และ G เป็นลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่ม และมีเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมากน้อย

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการ ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

วรวิทย์ จินดาพล (2555) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภร์เกษม ประมูล, 2560) กล่าวว่า แนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การวิจัยภาวะผู้นำตามแนวคิดเชิงบูรณาการจึงประกอบด้วย กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในลักษณะการบูรณาการด้านคุณลักษณะ (Tais) พฤติกรรม (Behavior) อำนาจและอิทธิพล (Power and Influence) และสถานการณ์ (Situation)

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหารไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัท ห้างร้าน รวมทั้ง การบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำต่างมีภาระหน้าที่ๆ สำคัญที่ต้องบริหารจัดการให้องค์การของตนเองดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และมีความพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง เช่น ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ อดทน รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารที่มีประสิทธิผล และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) (อ้างถึงใน ศุภร์เกษม ประมูล, 2560)

5) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครับผม” ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งแม้ไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการหรือแลกความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

House (1978) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) ได้จำแนกลักษณะ
แนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำ ออกเป็น 11 ด้าน คือ

- (1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- (2) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)
- (3) แสดงความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)
- (4) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)
- (5) มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)
- (6) มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence)
- (7) การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- (8) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually Stimulating)
- (9) มีความยุติธรรม (Fair)
- (10) การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)
- (11) การมีมนุษยธรรม (Humane)

Lussier & Achua (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) ลักษณะ
ของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

- (1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- (2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb communication skills)
- (3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral conviction)
- (4) มีความสามารถที่จะดลบันดาลให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)
- (5) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High risk orientation)
- (6) มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)
- (7) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational power base)
- (8) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal conflict)
- (9) มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)
- (10) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting personality)

Howell & Costley (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า
คุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีที่ผู้นำควรมี 6 ประการ คือ

- (1) ทำให้เกิดแรงดลใจ

- (2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ
- (3) ใช้กรอบในการวางแผนทางให้กับลูกน้อง
- (4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง
- (5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล
- (6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

Burns (1978) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศุภรเกษม ประมูล, 2560) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุกๆ แห่ง ซึ่งอาจเป็นผู้นำหรือผู้ตามและอาจเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ Burns เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อนำไปสู่จุดหมายรวมกัน ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ซึ่งสภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns ลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

บุญพา พรหมณะ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษา ในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในการมีอิทธิพลต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา

สมนา ศรีกงพาน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดผลดีต่อครูและ ผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง สามารถนำมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

สุริยา กิจลิขิต (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความตั้งใจพัฒนาการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้าน วิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การจัดการเรียนรู้ การบริหาร จัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

วิเศษ ผลกอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้ง การสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย และ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

Murphy (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐขานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า ความเป็น ผู้นำควรจะให้ความสำคัญของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญ ของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จำนวนของเนื้อหา
- 2) การจัดเนื้อหา
- 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
- 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
- 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
- 6) การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
- 8) คุณภาพของจุดประสงค์

McEwan (2003) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Brownell (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณัฐชนันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการทำอะไรผู้บริหารและครูผู้สอนจะสามารถจัดการประสานงานในการทำงานที่โรงเรียน ไม่ใช่จะเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังคงดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมด้วย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมหรือกระตุ้นครูทุกคนในด้านการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

Girvan (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณัฐชนันท์ โตนาม, 2562) ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

Blasé (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณัฐชนันท์ โตนาม, 2562) วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

- 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด
- 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์
- 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการสอน และการเรียนรู้รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายใน อันได้แก่ นโยบายธรรมเนียมการปฏิบัติและการปฏิบัติการสอนเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ทำให้เกิดการพัฒนาและแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีรูปแบบในหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

Kaiser (2000) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

Hedapeth (2000) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) เป็นคำนิยามเพื่ออธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการเตรียมเป็นผู้นำ และเป็นแนวทางสู่การจัดทำโปรแกรมการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สำหรับผู้นำทางวิชาการนี้ต้องมีกลยุทธ์ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนครูในเรื่องต่อไปนี้คือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และการนำเสนองานให้เห็นได้ชัดเจน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาความเป็นผู้นำทางวิชาการจากเกณฑ์ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยในรายวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ การยอมรับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา และการยอมรับระดับชาติ โดยดูจากการได้รับรางวัล Gold Star School Award หรือ National Distinguished Principals Award หรือ Milkien Family Educational Award Winner

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน โน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามภารกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจ และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นสามารถสร้างผู้นำทางวิชาการ และสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการได้

กึ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้นำในการบริหารองค์กรและบุคลากร ต้องเป็นผู้นำในการสอนผู้นำในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิตติพร พรงาม (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา การบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สมงคล กุมภีร์ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้สนับสนุนจัดหาทรัพยากร และส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานของครู และช่วยเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง และงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานัน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และควมมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือกัน ในการดำเนินภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำทางวิชาการยังต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ หลายประการ ในการบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ได้แก่ ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินงานทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กาญจนา สุระคำ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

Hallinger (2003) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ความโดดเด่นที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงทศวรรษที่ 1980 มีผลการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา และการ

ปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องเหล่านี้ให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำเร็จต่อการปรับปรุงสถานศึกษา หรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Chell (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียน และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

Purley & Smith (1983) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

Carter & Klotz (1998) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญต่องานวิชาการด้านครู ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Murphy & Kevin (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การ และปรับปรุงระบบใหม่ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตร จะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำจากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังผู้ร่วมงาน และช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียน และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อครูและโรงเรียนผู้บริหารจึงควรใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือกัน ในการดำเนินภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งวิชาการจนนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566) ได้กำหนดเกณฑ์
การประเมินผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการดังนี้

- 1) บริหารจัดการหลักสูตรการสอน สื่อสารแผนงานวิชาการและสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
- 2) ส่งเสริม กระตุ้น ชี้แนะ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการ
ดำเนินงานเพื่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน
- 3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วม
ในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

Moomaw (1984) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
- 2) กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่
- 3) มีการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของครูที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
- 4) การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคนมี
ความมุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

Hallinger & Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า
ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ด้าน ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายโรงเรียน
- 2) การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน
- 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 4) การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้
- 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของโรงเรียน
- 6) การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
- 7) การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน
- 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู
- 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
- 10) การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการโรงเรียน
- 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

Ubben & Hughes (1987) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวิวัฒน์, 2564) กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) การทำงานด้านหลักสูตร
- 5) การสนับสนุนกิจการนักเรียน
- 6) การปฐมนิเทศครู
- 7) การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่

Davis & Thomas (1989) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวิวัฒน์, 2564) กำหนดการจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) การจัดให้ครูประเมินโครงการ
- 5) การสนับสนุนกิจการนักเรียน
- 6) การนำกฎเกณฑ์มาใช้ด้านวิชาการ
- 7) การปฐมนิเทศครู

Seyfarth (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู
- 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

Weber (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวิวัฒน์, 2564) จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
- 3) การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

4) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน

5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

Lashway (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) (Leading the Instructional Program in School Leadership: Handbook for Excellence) จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 5 ด้าน คือ

1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน

2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3) การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

4) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน

5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

McNeill, Cavanagh & Silcox (2003) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารควรมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานศึกษา

2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อนพันธกิจ

4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

5) พัฒนาการสอนของครู

6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร

7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู

8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป

9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา

10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเห็นว่า นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3.4 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ

สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ										ความถี่
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566)										
Moomaw (1984 อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564)										
Hallinger and Murphy (1985 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)										
Ubben & Hughes (1987 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)										
Davis & Thomas (1989 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)										
Seyfarth (1999 อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564)										
Weber (2002 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)										
Lashway (2002 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)										
McNeill, Cavanagh and Silcox (2003 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)										
1. บริหารจัดการหลักสูตร การสอน สื่อสารแผนงานวิชาการและสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	✓									1
2. ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน	✓					✓				2
3. การพัฒนาวิชาชีพครู	✓		✓			✓				3
4. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครู	✓									1
5. กำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน		✓	✓				✓	✓	✓	5
6. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่		✓								1
7. มีการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของครูที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง	✓									1
8. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน	✓	✓								2
9. การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน			✓							1
10. การนิเทศและประเมินผลการสอน		✓				✓	✓	✓	✓	5
11. การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้		✓								1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ		สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566)	Moomaw (1984 อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564)	Hallinger and Murphy (1985 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)	Ubben & Hughes (1987 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)	Davis & Thomas (1989 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)	Seyfarth (1999 อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564)	Weber (2002 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564)	Lashway (2002 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)	McNeill, Cavanagh and Silcox (2003 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)	รวม
12.	การตรวจสอบความก้าวหน้าของโรงเรียน	✓									1
13.	การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน	✓									1
14.	การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	✓									1
15.	การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการโรงเรียน	✓									1
16.	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน			✓	✓						2
17.	การจัดการเรียนการสอน			✓	✓					✓	3
18.	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓			✓	✓		5
19.	การบริหารหลักสูตรและการสอน			✓	✓		✓	✓	✓		4
20.	การสนับสนุนกิจการนักเรียน			✓	✓	✓					2
21.	การปฐมนิเทศครู			✓	✓	✓					2
22.	การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่			✓							1
23.	การจัดให้ครูประเมินโครงการ					✓					1
24.	การนำกฎเกณฑ์มาใช้ด้านวิชาการ					✓					1
25.	การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ						✓				1
26.	การประเมินผลโปรแกรมการสอน							✓	✓		2
27.	คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานศึกษา									✓	1
28.	ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ									✓	1
29.	นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนา									✓	1
30.	เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร									✓	1
31.	ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู									✓	1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ		สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566)	Moomaw (1984) อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564	Hallinger and Murphy (1985) อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566	Ubben & Hughes (1987) อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564	Davis & Thomas (1989) อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564	Seyfarth (1999) อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564	Weber (2002) อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564	Lashway (2002) อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566	McNeill, Cavanagh and Silcox (2003) อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566	ความถี่
32. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา										✓	1
33. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน										✓	1
34. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้										✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการ ศึกษา ดังนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566); Moomaw (1984); Hallinger and Murphy (1985); Ubben & Hughes (1987); Davis & Thomas (1989); Seyfarth (1999); Weber (2002); Lashway (2002) และ McNeill, Cavanagh and Silcox (2003)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 2.1 แสดงความถี่จะเห็นว่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จาก การสังเคราะห์ทั้งหมด 34 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และพบว่ามี 6 องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Hallinger & Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Krug (1992) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์ และพันธกิจนั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

Hoy & Miskel (1991) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย คือ การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

Heck (1990) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครูนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน

Jazzar & Algozzine (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวัง และรู้ว่าอะไรคือ สิ่งที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย

Glickman (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า การพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

Blasé & Blasé (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญได้ภายใต้การกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป้าหมายทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน และส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

สุนนา ศรีกิงพาน (2560) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนงาน การกำหนดกรอบขอบเขตของงานวิชาการและมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนให้บรรลุเป้าหมายเพื่อนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางพัฒนาได้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการให้ครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

สมจิตร เจริญกร (2561) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลจะโดยอำนาจหน้าที่หรือโดยได้รับความเชื่อใจและศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มที่สร้างสรรค์หรือปลุกฝังศรัทธาความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานของผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีลักษณะแตกต่างจากหน่วยงานอื่นโดยทั่วไปแล้วที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วน

สถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาการปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผน การทำงาน อย่างเหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ประสานความร่วมมือและเปิด โอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน กำหนด แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ทีมงานในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอน ในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ มีการวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Hallinger & Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณัฐชนันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและ สนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน

Ubben & Hughes (1987) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์, 2564) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการทำงานตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งด้านวิชาการเป็นหลัก การ จัด การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของ นักเรียน และการประสานงานการจัดการเรียนการสอน

ประทวน คล้ายศรี (2560) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะ ของการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจัดไว้อย่างเป็นแบบเป็นแผนตาม หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เชื่อถือได้ โดยการจัดลำดับขั้นของกระบวนการของการเรียนการสอน ให้สามารถใช้ในการเรียนการสอนได้ในสถานการณ์จริง ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนนั้นได้อย่างเป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องได้รับการพิสูจน์ และทดสอบตามกระบวนการที่เป็นที่ยอมรับ

สลิตา รินสิริ (2558) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การวัดการปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดจุดหมาย สารกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัด ประเมินผลที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ แบ่งตามความสามารถสอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล

กฤษฎ์ น้อยแก้ว (2566) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้การปฏิบัติที่ดีที่สุดทางการเรียนการสอนและรูปแบบ และให้การสนับสนุนการใช้งานข้อมูลในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนเพื่อที่ประมวลการจัดประสบการณ์ในการเรียนต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนด

พูนินท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียน กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน กำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก มีการดูแลสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ วัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Hallinger & Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Murphy (1990) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิธีการหลักที่เกี่ยวกับการสอนและการเรียน ทั้งนี้จะต้องมีหลักสูตรแกนกลางที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติในสถานศึกษา

Krug (1992) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

McNiff & Whitehead (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง และการประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Glickman (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง สภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

วิเชียร ทองคลี (2560) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สมนา ศรีกังพาน (2560) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การวัดผลประเมินผล และสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้โดยผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ รวมไปถึงการส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการวัดผลการประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และนำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและการสอน

พูนินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ

นำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ผู้เรียน และช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร อบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีการวางแผนดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามบริบทของชุมชน และความต้องการของผู้เรียน มีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง

4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Ebel & Frisbie (1986) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นกระบวนการตรวจสอบติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงถึงผลสำเร็จและปัญหา เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

Mehrens & Lehman (1988) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นการวางแผน การรวบรวม และการใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับเป้าหมายทางเลือกในการตัดสินใจ

Krug (1992) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนา ศรีกิ่งพาน, 2560) กล่าวว่า ในการนิเทศการสอนพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังจริงมากกว่าที่จะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลาที่ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้ตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

Seyfarth (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครู เป็นสื่อกลางระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการนำเอาแผนงานจากผู้บริหารไปปฏิบัติ ทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างเงื่อนไขที่สะดวกให้กับผู้บริหารเพื่อรวบรวมข้อมูลและเก็บสภาพปัญหาต่างๆ นอกจากนั้น ผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวแทนอันสำคัญในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด

McNiff & Whitehead (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การนิเทศ

และการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียนให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศ

Glickman (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูปรับปรุงการสอนได้ดีคือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการณ์สอน ขั้นการสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศ และขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจ

Southwoth (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งหมายถึง การสังเกตการณ์ หรือการนิเทศ มีความชำนาญด้านการสอน การสังเกตการสอนนิเทศการสอน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

Jazzar & Algozzine (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีส่วนในการออกแบบการประเมินผลการสอนอย่างสมเหตุสมผล

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กาญจนา สุระคำ, 2562) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นการวางแผนการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนการสอน การตรวจชั้นเรียน การกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

พาสนา ชลบุรีพันธ์ (2560) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ผู้เรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีความประพฤติดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามควรแก่อัตภาพของแต่ละบุคคล

กฤษฎี น้อยแก้ว (2566) กล่าวว่า การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง นิเทศและกำกับให้การเรียนรู้เป็นไปตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การที่ผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาทำการนิเทศ กำกับ เสนอแนะ ชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการประเมินผลการสอนของครู มีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยเหลือ แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นการปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง และให้ผลย้อนกลับแก่ครูเพื่อ ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Lieberman (1996) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน วุทธิศักดิ์ โภชนกุล, 2556) กล่าวว่า การ พัฒนาวิชาชีพครู (Professional development of teachers) หมายถึง การปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า การพัฒนาระหว่างการทำงาน (In-service development) และการพัฒนาบุคลากร (Staff development)

Hallinger & Murphy (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครู ในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึง การผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

Jucius (1971) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูน ความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

Glickman (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การ พัฒนาทีมงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการ จัดการศึกษาจึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการ

ศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการ จัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็น กิจกรรมที่มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจน ต่อเนื่อง ตรงประเด็น และส่งผลต่อการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่างๆ ที่ ประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำ และเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วม ในการวางแผน

Fillan (1991) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) กล่าวว่า การพัฒนา วิชาชีพครูเป็นประสบการณ์ทางตรงทั้งหมด ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดชีวิตของครู ตั้งแต่ เป็นนักศึกษาฝึกหัดครูจนกระทั่งปลดเกษียณ นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูพัฒนามาจากคำว่า “Training” ซึ่งหมายรวมถึง ทักษะการเรียนรู้ และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือ หรือวิธีการ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการที่จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถใน การมองและเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติของตนเอง รวมทั้งช่วยให้ครู แสวงหาความเข้าใจใหม่ๆ และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

Dilworth & Imig (1995) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูผู้สอน สำหรับผู้นำทางวิชาการถือว่าเป็นหัวใจในการปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการสอน เพราะการนิเทศเป็น กระบวนการกำกับติดตามกระบวนการสอน เพื่อเก็บข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาครูผู้สอน พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน ความจริงใจและจริงจังเป็นปัจจัยสำคัญอย่างต่อเนื่องผลสำเร็จในการนิเทศ

Seyfarth (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การ วางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูนั้น ครูใหญ่หรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณสมบัติหรือ พฤติการณ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ครูผู้สอน โดยเฉพาะการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างครูผู้สอน และรัฐกรครูระดับต่างๆ โดย มุ่งเน้นสู่เป้าหมายหลักอันสำคัญ เช่น ด้านหลักสูตรและการสอน ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับ สถานการณ์ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในพฤติกรรมของโครงการพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครูผู้สอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

Ubben et al (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ศราวุธ ทองอากาศ, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาในวิชาชีพครู เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพว่าเป็นความรับผิดชอบ

ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการนำไปสู่การปฏิบัติต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการ ความพร้อม วุฒิภาวะและประสบการณ์ของครูผู้สอนทุกคน มิติสำคัญของการพัฒนาครูผู้สอน คือ การพัฒนาวิชาชีพโดยให้ครูผู้สอนมีความสามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามโครงการพัฒนาครูผู้สอน และการพัฒนาความก้าวหน้าของครูผู้สอน เช่น การพัฒนาครูผู้สอนแล้วส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญการพัฒนาครูผู้สอน โดยให้ฝึกทักษะการค้นคิดอย่างเป็นระบบที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่ออาจารย์ผู้สอนการเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอนด้วยการเป็นผู้กระทำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางประสบการณ์

McNiff & Whitehead (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

สุวรรณี หาญกล้า (2550) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

วิเชียร ทองคลี (2560) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย จันทา (2563) กล่าวว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรนิเทศการสอน ประเมินครูจัดให้มีระบบนิเทศ และประเมินการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) กล่าวว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรนิเทศการสอน ประเมินครูจัดให้มีระบบนิเทศ และประเมินการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

มนัส ทวีกัน (2561) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูในระหว่างการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู นอกจากนี้ ยังเน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างเสริมสมรรถนะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งช่วยให้ครูสะอาดแสวงหาความเข้าใจใหม่และก้าวหน้าในด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Knezevich (1984) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุมนา ศรีกังพาน, 2560) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดหาและจัดระบบบริการสื่อการสอนที่จำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

Krug (1992) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง เมื่อบรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง

McEwan (1998) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Van & Kruger (2003) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

Mcniff & Whitehead (2002) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566) กล่าวว่า ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู

นักเรียน การเรียนการสอน และมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

Glickman (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

เพ็ญภา พลับฉิม (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

พัชรภรณ์ จันทพล (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดลอมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกในการใช้ และมีจำนวนเพียงพอการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบการจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทาง

วิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูล และอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียน เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าความรู้ ให้สะดวกต่อการใช้งานและมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียนมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแล เอาใจใส่ ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร ให้กับครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศ ส่งเสริมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติ และมาตรฐานทางวิชาการของครู ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เป็นบทบาทแห่งการเรียนรู้

2.4 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ รวมจำนวนสถานศึกษา 67 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ทำแผนการจัดการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการดำเนินการ ระดมสมองอย่างมีส่วนร่วมตามหลัก AIC (Appreciation Influence Control) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) (แผนการปฏิบัติงาน, 2567) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณธรรม สร้างคุณภาพ อย่างมีความสุข”

พันธกิจ

- 1) ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่ การปฏิบัติ
- 2) พัฒนาองค์กร ให้มีความปลอดภัยอย่างรอบด้าน

3) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7) ส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

เป้าประสงค์

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กร คุณธรรม

2) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กดกพล่นและเด็กออกกลางคันได้รับการ ช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน

5) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

ทางเลือกดำเนินการ

กลยุทธ์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานหลัก ออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

1.1 น้อมนำพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ ด้วยการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาประชาธิปไตย

1.2 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม วางมาตรการด้านความปลอดภัยให้นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ภัยจากโรคอุบัติใหม่

1.3 สนับสนุนสถานศึกษาให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาในทุกมิติ

1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือในการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

1.5 สนับสนุนสถานศึกษาให้มีการส่งเสริมทักษะชีวิตให้นักเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย ต่อเนื่อง และดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

2.1 ส่งเสริมสถานศึกษาให้รับประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนทุกคน โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.3 เสริมสร้างให้สถานศึกษาพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีข้อมูลเด็กรายบุคคล ส่งเสริมศักยภาพเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และติดตามเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน ให้กลับมาเรียนจนครบจบการศึกษาทุกคน

2.4 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

3.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนศักยภาพในการประเมินวิทยฐานะใหม่ (PA)

3.3 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการเป็นนวัตกรรม

3.4 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

3.5 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3.6 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

3.7 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.8 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

4.1 ยกระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศครบวงจร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4.3 พัฒนาโรงเรียนคุณภาพจัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสนับสนุน และพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.4 พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

4.5 พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

4.6 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

4.7 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมี 3 เขต คือ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอลองหลวง

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอธัญบุรี

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย จังหวัดปทุมธานี และ จังหวัดสระบุรี

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อมูลพื้นฐาน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ภาครัฐบาล	รวม
ลำลูกกา	30	30
ธัญบุรี	11	11
หนองเสือ	26	26
รวมทั้งสิ้น	67	67

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียนในสังกัด	จำนวนโรงเรียนเปิดสอนในระดับ							รวม
	อ.1-อ.3	อ.2-ป.6	ป.1-ป.6	อ.2-ม.3	อ.1-ม.6	อ.2-ม.6	อาชีวฯ	
สพป.ปทุมธานี เขต 2								
โรงเรียนภาครัฐ	9	36	0	20	0	2	0	67
รวม	9	36	0	20	0	2	0	67

ตารางที่ 2.4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด 4 ขนาด ภาครัฐตามจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2566

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	12	17.91
ขนาดกลาง	121-600	43	64.17
ขนาดใหญ่	601-1,500	7	10.44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คน ขึ้นไป	5	7.46
รวมทั้งสิ้น		67	100.00

ตารางที่ 2.5 สรุปจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามอำเภอในสังกัด (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

อำเภอ	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
ลำลูกกา	10,938	363	502
ธัญบุรี	12,214	410	523
หนองเสือ	4,918	253	262
รวมทั้งสิ้น	28,069	1,026	1,287

ตารางที่ 2.6 จำนวนข้าราชการครู (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

วิทยฐานะ	จำนวน (คน)
เชี่ยวชาญ	0
ชำนาญการพิเศษ	132
ชำนาญการ	195
ครู	444
ครูผู้ช่วย	410
พนักงานราชการ	26
ครูอัตราจ้าง	79
รวมทั้งสิ้น	1,286

ตารางที่ 2.7 สรุปจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสายงานและอำเภอ (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

อำเภอ	สายบริหาร (คน)	สายผู้สอน (คน)	รวม
ลำลูกกา	30	472	502
ธัญบุรี	22	501	523
หนองเสือ	22	240	262
รวมทั้งสิ้น	74	1,213	1,287

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กัญญนันท์ สิริคุปต์ธรรานนท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 - 0.870 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กฤษฎา น้อยแก้ว (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) การมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน 3) เปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และ 6) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.8 และ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือ (6.1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองและจะต้องร่วมมือร่วมใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา (6.2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติและนิเทศประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องนำมาพัฒนาหลักสูตร (6.3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และควรส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการให้ครูผู้สอน และ (6.4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเป็นระบบและต่อเนื่องและสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนา

สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ด้าน

การบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน ร้อยละ 66.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์เท่ากับ 0.33664 และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และ 4) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.580 - 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน เพื่อกำหนดทิศทาง ภารกิจในการพัฒนาด้านวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เจริญวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ

ทั้งในและนอกสถานศึกษา (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการ ภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อพัฒนาการของนักเรียนส่งเสริมให้ครู และนักเรียนเข้าร่วมการอบรมทางวิชาการต่างๆ เช่น ค่ายวิชาการ (4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของ งานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การ ตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้บริบทของ โรงเรียนนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis (6) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการ ปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงานของครูควรใช้การประเมินหลายๆ รูปแบบ

สุขชาติ กาญจนนา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) มีตัวแปรสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีอำนาจในการพยากรณ์การประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.216

อรอุมา ไกล่ฝน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และ 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความ สัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จาก ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐชานันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมนา ศรีกังพาน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และเขตจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เพราะเขตจังหวัดระยอง เป็นจังหวัดที่ใหญ่กว่าเขตจังหวัดจันทบุรี และตราด มีจำนวนประชากรมากกว่า รวมไปถึงเป็นแหล่งอุตสาหกรรมการผลิตจำนวนมาก ส่งผลให้ประชากรให้ความสำคัญกับการศึกษามากกว่าเขตจังหวัดจันทบุรี และตราด ที่เป็นสังคมเกษตรกรรมทำให้ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นข้อมูลให้กระทรวงศึกษาธิการ ได้วิเคราะห์และนำข้อมูลไปพัฒนาจังหวัดที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือทางด้านบุคลากร งบประมาณ ซึ่งจะทำให้การศึกษาของประเทศมีการพัฒนาทัดเทียมกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Henderson (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยจัดจากการขยายความคิดและความเชื่อส่วนบุคคล พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถจำแนกได้เป็น 1) การกำหนดภารกิจคือ เป้าหมายของสถานศึกษา 2) การประสานงานหลักสูตร 3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4) การดูแลการจัดการเรียนการสอน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

Gentilucci, W., & R. Muto, Lessons (2007) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน กิตติคุณ รักษาพล, 2564) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่ง ได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าถึงเหตุการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

O'Donnel & White (2005) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน เกตุสุดา กิ่งการจร, 2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสี่คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Halinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Yamada (2000) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ โตนาม, 2562) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้บริหารทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน 1,287 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอธัญบุรี	502	119
อำเภอลำลูกกา	523	119
อำเภอหนองเสือ	262	59
รวม	1,287	297

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

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

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบประเมินพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบประเมินคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index Of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

โดยที่ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 Σ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1990) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.99

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ให้กับประชากรผ่านทาง Google form ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถาม และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ซึ่งได้แบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทางคอมพิวเตอร์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่า แล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
- 2) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่

โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 297 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 297 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

			(n=297)
	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	49	16.50
	หญิง	248	83.50
	รวม	297	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	245	82.50
	ปริญญาโท	52	17.50
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	297	100.0
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	92	31.00
	มากกว่า 5-10 ปี	126	42.40
	มากกว่า 11-16 ปี	34	11.40
	มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	45	15.20
	รวม	297	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.36	0.86	มาก	3
2.	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.82	มาก	1
3.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.31	0.89	มาก	6
4.	ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน	4.35	0.85	มาก	4
5.	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.38	0.86	มาก	2
6.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.34	0.83	มาก	5
รวม		4.35	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.82) รองลงมา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.86) และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.39	0.76	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา	4.39	0.89	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	4.26	0.93	มาก	7
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.41	0.80	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงานในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	4.30	0.90	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์	4.45	0.82	มาก	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.90	มาก	5
รวม		4.36	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.82) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.80) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู	4.40	0.84	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.78	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามการทำงาน ของครูตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก	4.33	0.85	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย	4.40	0.80	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ	4.34	0.88	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.38	0.79	มาก	4
รวม		4.38	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.78) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแล

สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.80) และผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การทำงานของครูตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ข้อที่	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถ นำหลักสูตรไปใช้ได้	4.28	0.92	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หลักสูตร	4.42	0.81	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมสร้างความ เข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.31	0.92	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ดำเนินการ ปรับปรุงหลักสูตรตามบริบท ของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน	4.27	0.91	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครู ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่าง จริงจัง	4.25	0.91	มาก	5
รวม		4.30	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.81) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.92) และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.91)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ข้อที่	ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลนิเทศการสอนของครู	4.43	0.78	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	4.38	0.84	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	4.31	0.90	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.99	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับแก่ครูปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.32	0.82	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด	4.35	0.85	มาก	3
รวม		4.34	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลนิเทศการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.78) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.84) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.99)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ข้อที่	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของครูในระหว่างการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	4.37	0.81	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง	4.31	0.99	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู	4.36	0.87	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.81	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมสมรรถนะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.36	0.86	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ	4.41	0.84	มาก	2
รวม		4.37	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการ

ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.81) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.84) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.99)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.34	0.79	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น	4.31	0.79	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศส่งเสริมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน	4.35	0.82	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.86	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติและมาตรฐานทางวิชาการครู	4.36	0.83	มาก	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เป็นบทบาทแห่งการเรียนรู้	4.33	0.87	มาก	5
รวม		4.34	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.86) รองลงมา

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติและมาตรฐานทางวิชาการ ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.83) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครู เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.79)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและศักยภาพของโรงเรียนผ่านการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น SWOT วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ โรงเรียน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้ยังมีการศึกษาบริบทของโรงเรียนและ ชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีการติดตามผล และปรับปรุงแผนตามความคิดเห็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “มีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งครู คณะกรรมการ และชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้ มีการเสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนกัน หากแนวคิดใดที่ความคิดเห็น ส่วนใหญ่ว่าดีและเหมาะสมก็นำแนวคิดนั้นมาปรับใช้ และหากมีปัญหาที่ร่วมกันช่วยแก้ไข และคอย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียน ทั้งปัจจัยภายใน ภายนอก มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “จัดการประชุมร่วมกัน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน การใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ต่างๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ ความพร้อมของโรงเรียน เช่น การใช้เครื่องมือพื้นฐาน อย่าง SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนที่มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย แล้วมาหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อ กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “มีการประชุมวางแผน ประชุมครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษาข้อมูล SAR รายงานผลประจำปีที่ผ่านมา ตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน วัฒนธรรมท้องถิ่น

จากนั้นประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อที่จะทำการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโรงเรียน SWOT และความต้องการที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “จัดประชุมทั้งคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน โรงเรียนและชุมชน นำมาจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน”

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยมีการกำหนดชิ้นงาน กำหนดเวลาส่งงาน มีการประชุมวางแผนและติดตามความก้าวหน้า การนิเทศภายในและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน of ครู ในการบริหารจัดการยังยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “กำหนดชิ้นงานที่ต้องส่ง มีตารางกำหนดเวลา มีแบบการประเมิน มีการนิเทศภายใน การเยี่ยมชั้นเรียน มีการประชุมกลุ่มสาระ หรือชุมชนการเรียนรู้ แล้วนำผลมาสรุป เมื่อมีปัญหาที่ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “ประชุมวางแผนการดำเนินงาน ติดตามความก้าวหน้า ด้านการวางแผนเตรียมงาน ติดตามการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคของความล่าช้า (ถ้ามี) หามาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “การมอบหมายงาน การกำกับติดตามงานและการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นด้านวิชาการ ต้องยึดหลักการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วย (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) หลักปฏิบัติ 6 ประการ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักความคุ้มค่า (Utility) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ปฏิทินการส่งงานอย่างชัดเจน มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำทุกระยะของการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “มีการประชุมชี้แจง ตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตามชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร จากนั้นมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีสมุดบันทึกนิเทศ และเกณฑ์ในการนิเทศที่ชัดเจน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “มีการกำหนดแบบแผนการดำเนินงานตามหลักวิชาการ และมีการกำกับติดตามนิเทศการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในแบบเป็นทางการและนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร”

3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระบุดูปัญหา และเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาอื่นๆ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อรับความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในหลักสูตร มีการติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้และประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “มีการประชุมวางแผนการจัดทำหลักสูตรกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุดูปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาอื่นๆ หรือผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในทิศและติดตาม จากนั้นติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาหลักสูตรอย่างใกล้ชิด ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทดลองใช้หลักสูตรในชั้นเรียนจริง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทภายใต้กรอบของหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแบบต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรสถานศึกษา ทำการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษามีความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศภายในเพื่อเฝ้าติดตาม กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีระบบ และควรจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “ประชุมชี้แจงจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรร่วมกันทั้งโรงเรียน เพื่อให้หลักสูตรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อครอบคลุมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “มีการประชุม วางแผน พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรร่วมกันอยู่เสมอ”

4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการสอน ติดตาม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับปรุงกิจกรรมจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน จูงใจให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้และบริหารสถานศึกษา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างมีจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติตามความสนใจ ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพของผู้เรียนและนำข้อสังเกตและปัญหาจากการจัดกิจกรรมมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “1) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมโดย สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน 2) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การเข้าอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับโรงเรียนอื่นๆ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ 4) พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง * ปรับปรุงหลักสูตร: ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทปัจจุบัน * ใช้เทคโนโลยี: นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5) จัดอบรมพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะ และเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 6) ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน: สนับสนุนให้ครูได้ทดลองและพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ * สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้: สร้างพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “จูงใจครูให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความชอบของนักเรียนในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสอน สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ครูสอนน้อยลง นักเรียนทำมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “1) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ยึดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ Anywhere Anytime มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนฯ ที่กำหนด 2) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 3) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้สอนเป็นแบบอย่าง และสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 5) มีระบบแนะแนวและให้คำปรึกษาทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และประชาชน ผู้รับบริการ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีรูปแบบขั้นตอนกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “นำข้อสังเกต ปัญหาที่ได้จากการจัดกิจกรรมมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน”

5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ปรับใช้เทคโนโลยี กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สรรวจจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีแผนการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ติดตามความคืบหน้าในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาสมรรถนะและทักษะที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เน้นคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนและการทำงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ เข้าอบรมสัมมนา 3) ทำความเข้าใจและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน 4) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว วางแผนการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนวิธีการ และระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมาย ติดตามและประเมินผล ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับปรุงแผนงานอย่างสม่ำเสมอ 5) แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “สำรวจตนเองหาจุดเด่นจุดด้อยของตนเองที่ต้องการพัฒนา กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย และทักษะในการปฏิบัติที่สูงขึ้นจากทักษะขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัลต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรมในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ถือว่าเป็นกลไกหลักที่จะต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงใน

การดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนและทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยต้องเข้าใจเนื้อหาเชิงวิชาการ การประเมินผล และเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองในทุกครั้งที่มีโอกาสส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการครองตน ครองงานอยู่เสมอ”

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อด้วยตนเอง เช่น สื่อดิจิทัล วิดีโอ และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้ยังมีการวางแผนปฏิบัติการ สำรวจทรัพยากร และจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของผู้เรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “1) สำรวจความต้องการสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นในแต่ละรายวิชา 2) จัดซื้อสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น หนังสือ แบบฝึกหัด แผ่นป้าย ภาพประกอบ อุปกรณ์ทดลอง 3) ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนเอง เช่น สื่อดิจิทัล วิดีโอ หรือเกมการเรียนรู้ 4) จัดอบรมให้ครูมีความรู้และทักษะในการสร้างสื่อการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เช่น สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน 6) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “วางแผนการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามแผนสำรวจวัสดุอุปกรณ์ จัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นทรัพยากรที่ประหยัด มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “1) ประชุมคณะครู เพื่อรับฟังปัญหา ความจำเป็น ต้องการและขาดแคลน 2) จัดทำโครงการลงในแผนปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาทรัพยากร จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “จัดหาสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพียงพอ ส่งเสริมในการนำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาผู้เรียน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาสื่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านทรัพยากรและความรู้ การศึกษาหาความรู้ของคณะครู ส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดหา ผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน”

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสอบถามครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรีคัดเลือกผู้บริหาร จำนวน 2 คน อำเภอลำลูกกาคัดเลือกผู้บริหาร จำนวน 2 คน อำเภอหนองเสือคัดเลือกผู้บริหาร จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป และมีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผล การสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยพิจารณารายละเอียดทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย และผู้บริหาร สถานศึกษากำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมสร้างความเข้าใจ ให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลนิเทศการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของครู และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและ นักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติ และมาตรฐานทางวิชาการครู และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร ให้กับครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดังนี้

1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัด ประชุมอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน มีส่วนร่วมใน การพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพของโรงเรียนผ่านการใช้เครื่องมือ ต่างๆ เช่น SWOT วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ ร่วมกัน ทั้งนี้ยังมีการศึกษาบริบทของโรงเรียนและชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีการติดตามผลและปรับปรุงแผนตามความคิดเห็น

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยมีการกำหนดชิ้นงาน กำหนดเวลาส่งงาน มีการประชุมวางแผนและติดตามความก้าวหน้า การนิเทศภายในและเยี่ยมชั้นเรียน อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงานของครู ในการบริหารจัดการยังยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี เช่น ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม วางแผนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ

ระบุปัญหาและเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาอื่นๆ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อรับความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในหลักสูตร มีการติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้และประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการสอน ติดตาม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับปรุงกิจกรรมจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน จูงใจให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ และบริหารสถานศึกษา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างมีจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติตามความสนใจ ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพของผู้เรียนและนำข้อสังเกตและปัญหาจากการจัดกิจกรรมมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ปรับใช้เทคโนโลยี กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สำรวจจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีแผนการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ติดตามความคืบหน้าในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาสมรรถนะและทักษะที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เน้นคุณภาพ การศึกษาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนและการทำงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อด้วยตนเอง เช่น สื่อดิจิทัล วิดีโอ และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้ยังมีการวางแผนปฏิบัติการ สำรวจทรัพยากร และจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของผู้เรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมร่วมกับครูและชุมชน วิเคราะห์ปัญหาและศักยภาพโรงเรียนเพื่อวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน มีการปรับปรุงแผนตามความคิดเห็น ติดตามการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดงานประชุม ติดตามผลและนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูร่วมปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมครูในการปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีที่เน้นการพัฒนาทักษะนักเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนานตนเอง และสนับสนุนครูให้ก้าวสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น พร้อมเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น ส่งเสริมครูสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ และจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ อีกทั้งยังกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา ไกล์ฝน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน มีการดูแลสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนการสอนของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา น้อยแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกลยุทธ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และจัดอบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมณา ศรีกังพาน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหาร หลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีกระบวนการประเมินผลนิเทศการสอนของครู อีกทั้งยังมีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู รวมถึงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนา ศรีกงพาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ การปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของครูในระหว่างการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 2 มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติและมาตรฐานทางวิชาการครู ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศส่งเสริมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนา ศรีกังพาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีดังนี้

1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพของโรงเรียนผ่านการใช้เครื่องมือ ต่างๆ เช่น SWOT วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน ศึกษาบริบทของโรงเรียนและชุมชนเพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมทั้งติดตามผลและปรับปรุง แผนตามความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บริบทของโรงเรียนนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อทราบ จุดแข็งและจุดอ่อน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน และของ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อต่อกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันกับครู มีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยระดมสมองจากครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เรียน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของสถานศึกษา

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยกำหนดชิ้นงาน และเวลาส่งงาน รวมถึงประชุมวางแผนและติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาวดี กาญจน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน รวมถึงสอดคล้องกับ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กล่าวว่า หนึ่งในภารกิจของการบริหารที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ คำห่ม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงาน วิชาการกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ การใช้วิธีการสอน และสื่อที่หลากหลาย การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนาและเติมเต็มความรู้ ทักษะตามความต้องการของผู้เรียน

3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุม วางแผนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุ ปัญหา และเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของนักเรียน นอกจากนี้ยังสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อรับความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ มีการติดตามความคืบหน้า ทดลองใช้ และประเมินผลหลักสูตรเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์ที่จะ

ดำเนินการ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามขั้นตอน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ในทุกระดับชั้น ส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการประเมินหลักสูตรก่อนและ หลังการนำไปใช้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร เป็นตัวกระตุ้นในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วนิตา เชื้อคมตา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลผลการประเมินการใช้หลักสูตรที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขมาเป็น แนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนและปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยเน้น การสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการวิจัยในชั้นเรียน จูงใจให้ครูปรับวิธีสอนให้สอดคล้องกับความ สนใจของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมแบบ Active Learning ที่ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติจริง พร้อมส่งเสริมทักษะอาชีพและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key performance Indicators: KPIs) กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล การทำงานของครูควรใช้การประเมินหลายๆ รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสาร ผลงาน สังคมมิติ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ฯลฯ กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และรายงานผลการจัดการเรียนรู้เป็นประจำ รวมถึงสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักทดสอบการศึกษา (2563) ที่กล่าวว่า หลังจากสถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และนำผลการประเมินคุณภาพภายในดังกล่าวมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนามาตรฐาน หรือพัฒนา เป้าหมาย และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานปกติของสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารและ การจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

แล้วดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ควบคู่ไปกับการติดตามตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานระหว่างกรปฏิบัติและประเมินคุณภาพเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับใช้ผลการประเมินเป็นฐานการยกระดับคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายด้วยกลยุธนิเทศชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำปฏิทินนิเทศ ลงสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะนิเทศชั้นเรียน ต้องนิเทศประจำสม่ำเสมอ และต้องให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ต่อไป

5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ และปรับใช้เทคโนโลยี พร้อมกำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุความสำเร็จ พัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำพาการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณา ศรีกังพาน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการวางตัวและการแสดงออกถึงบทบาทความเป็นผู้นำของตนเองต่อครูในทุกๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกันโดยมีการบริหาร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ สิริคุปต์ธรรานนท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการหรือส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการและจัดหาสื่อการสอนที่จำเป็น พร้อมส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อใหม่ๆ เช่น สื่อดิจิทัลและ

วิดีโอ รวมถึงนวัตกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ มีการวางแผนปฏิบัติการ สำนวญทรัพยากร และจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และวิพากษ์ แยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดสรรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้สร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้กับนักเรียน จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีความทันสมัยต่อจำนวนนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

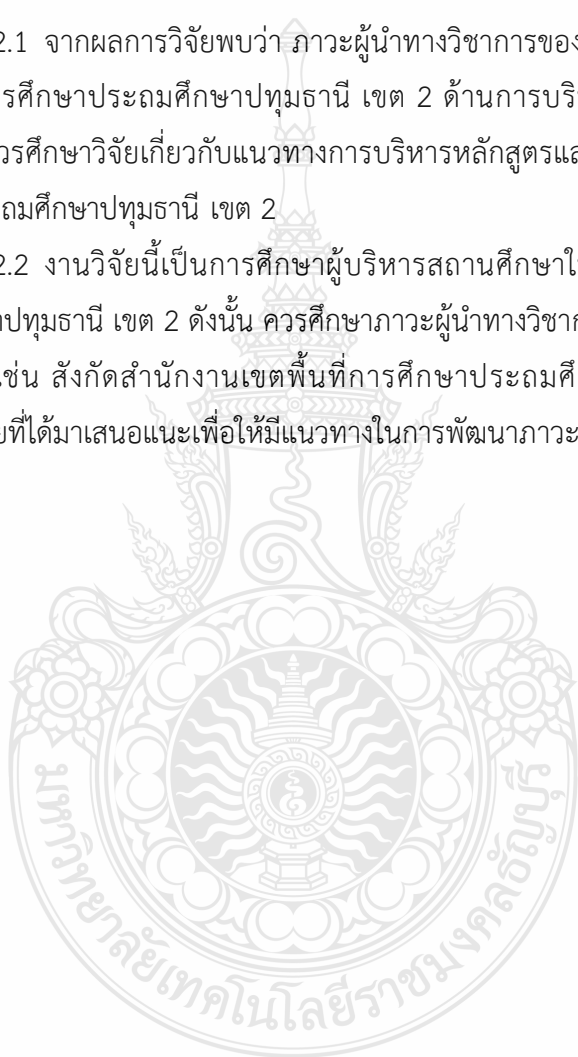
5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของครู กำกับ ติดตาม การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยมีการกำหนดชิ้นงาน กำหนดเวลาส่งงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการประชุมวางแผนและควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการระบุดูปัญหาและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรตามบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และความต้องการของผู้เรียน ทดลองใช้และประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงให้ทันสมัย โดยมีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารหลักสูตรและการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.3.2.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้น ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่อื่นๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้มาเสนอแนะเพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษฎ์ น้อยแก้ว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กัญญนันท์ สิริคุปต์ธรรานนท์. (มกราคม-มิถุนายน 2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 289-303.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- กึ่งแก้ว เกื้อหนองขุน. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กิตติพร พรงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชนินันท์ คล้ายมณี. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 14(27), 1-9.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชานันท์ โตนาม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทัน ไทงาม. (มกราคม-เมษายน 2560). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 519-532.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- ปฎิมากาญจน์ แสนโสภาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยองจันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ประทวน คล้ายศรี. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดอภิปัญญาสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ประวีติ สุทธิประภา. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา. สืบค้นจาก <http://research.otepec.go.th/files>
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- พัชรภรณ์ จันทพล. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พาสนา ชลบุรีพันธ์. (2560). รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พุดมินท์ แสงสิริวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เพ็ญภา พลัฒิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- มฤดี สานดี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วนิดา เชื้อคมตา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1).
ขอนแก่น: ว. สารรัตน์.
- วิเศษ ผลทอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วุฒิสถาพร โภชนกุล. (2556). การพัฒนาระบบการฝึกหัดครูเชิงสมรรถนะผ่านการเรียนรู้ทางไกลโดยใช้ เว็บเป็นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำหรับครูประจำการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ศุภกร เกษม ประผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้าน พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565. สืบค้นจาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx>.
- สมจิตร เจริญกร. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน องค์การ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 3,5,15.
- สลิตา รินศิริ. (2558). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน ในอำเภอ เกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สัมมา รณิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). ภาวะผู้นำแบบบริการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). คู่มือ กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2567-2571 ฉบับสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก <https://www.onesqa.or.th/content-view/1168/3560/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก <https://ptt2.go.th/home/plan67/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2567 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นจาก <http://www.onec.go.th/onec.web/main>
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ. รัตนะเทศรดดีง.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุชาวดี กาญจน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุทธิศักดิ์ โคกคาน. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมงคล กุมภี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมนา ศรีกังพาน. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุริยา กิจลิขิต. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อชิรญาณ คชาบาล. (2560). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566) . ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อรอุมา ไกล่ฝน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อุบลวรรณ ประจง. (2566). การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row,
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ภาคผนวก

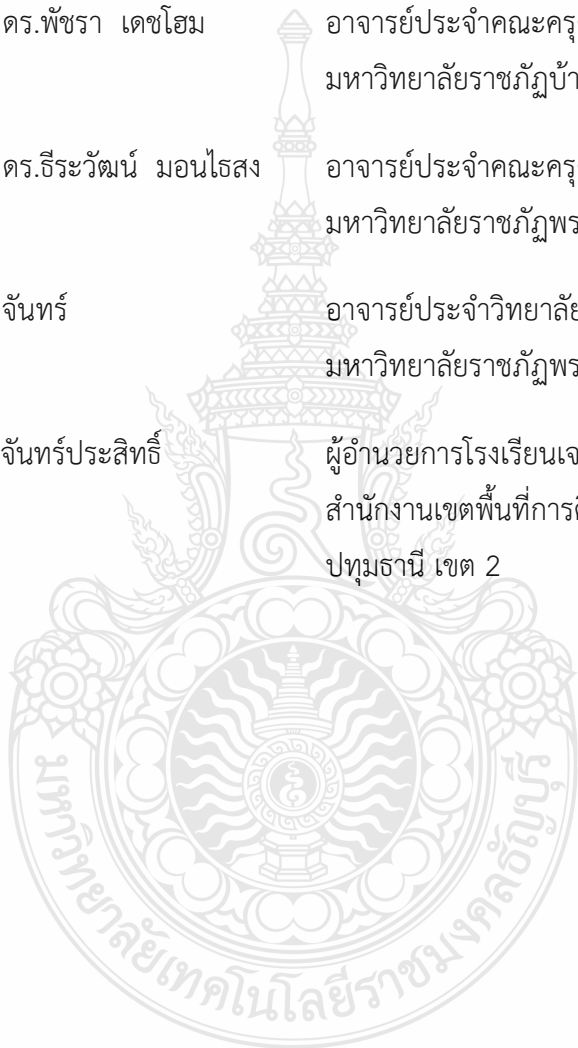


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 5. นางสาวเหมือนฝัน จันทร์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญติวีทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 |



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้นักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณนิการ์ แสงภาร่า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุพรรณนิการ์ แสงภาร่า เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางสาวเหมือนฝัน จันทร์ประสิทธิ์

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนากาเวผู้ว่าทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๔๗๐๓.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอให้ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาก้าวเข้าสู่ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุญาตจากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อเพื่อำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๗๖.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการเข้าสู่ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุญาตขอให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ จำนวน ๒๕๗ คน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน นายเจ็ดชาย ขอพลอยกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณ

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน นางสาวปริศนา บ้องปิ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมราชรุฎีสามัคคี

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕.๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน นางพัชรี เหลืองอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงสรรค์

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน นายสุเทพ ฐิจวิทยากุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัยยิการาม

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภรา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาก้าวสู่ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภรา เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาก้าวสู่ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕.๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน นางสาวบุญเยี่ยม จันทวรรณวิช ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบึงบา

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภรา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภรา เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๐๕.๕



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน นางศิริพร พงษ์เนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบูรณะ

เนื่องด้วย นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภาราน เข้าทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถาม
จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความ
กรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มี
ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน
ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	☐
2	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป	☐
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	☐
4	ประสบการณ์ทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป	☐

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 36 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงานในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์					
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ					
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจัง					
4. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลนิเทศการสอนของครู					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับแก่ครูปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด					
5.ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของครูในระหว่างการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมสมรรถนะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ					
6.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศส่งเสริมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติและมาตรฐานทางวิชาการครู					
6.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เป็นบทบาทแห่งการเรียนรู้					

แบบสัมภาษณ์เพื่อทำการวิจัย
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล.....
2. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน.....
3. วิทยฐานะ.....
4. ประสบการณ์การทำงาน.....

ตอนที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางกำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนดโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการ เป็นหลักอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างจริงจังอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางร่วมกันปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มี
ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดสรรทรัพยากรให้กับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน
ที่จำเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ ***



ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ถ้ามี)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
- 4) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน								
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่าง ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสาน ความร่วมมือกับครูและคณะกรรมการ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง การพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทีมงานในการกำหนดเป้าหมายทาง วิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำเป้าหมายทางวิชาการไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตรงตามจุดประสงค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน								
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามการทำงานของครูตามเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครู สื่อที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน								
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมสร้าง ความเข้าใจให้กับครูในการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลโดยมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ดำเนินการ ปรับปรุงหลักสูตรตามบริบท ของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับ ครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร อย่างจริงจัง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน								
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ประเมินผลนิเทศการสอนของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบและ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับแก่ครู ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่ สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู								
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและ พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ ของครูในระหว่างการทำงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมสมรรถนะ ครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหา ความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอน ต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ								
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร ให้กับครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน ที่จำเป็น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดบรรยากาศ ส่งเสริมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครูและนักเรียนช่วยพัฒนาเจตคติ และมาตรฐานทางวิชาการครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการให้เป็นบทบาทแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	36	0.99

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.99	36

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุพรรณิการ์ แสงอารา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2537
ที่อยู่	131 หมู่ 4 ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2562 - 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเจริญดีวิทยา อำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนเจริญดีวิทยา อำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	061 985 6149
อีเมล	supannika_s@mail.rmutt.ac.th



✓

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

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

.....
N.พรธนิการ์
(..นางสาวสุพรรณิการ์ แสงภารา..)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี