



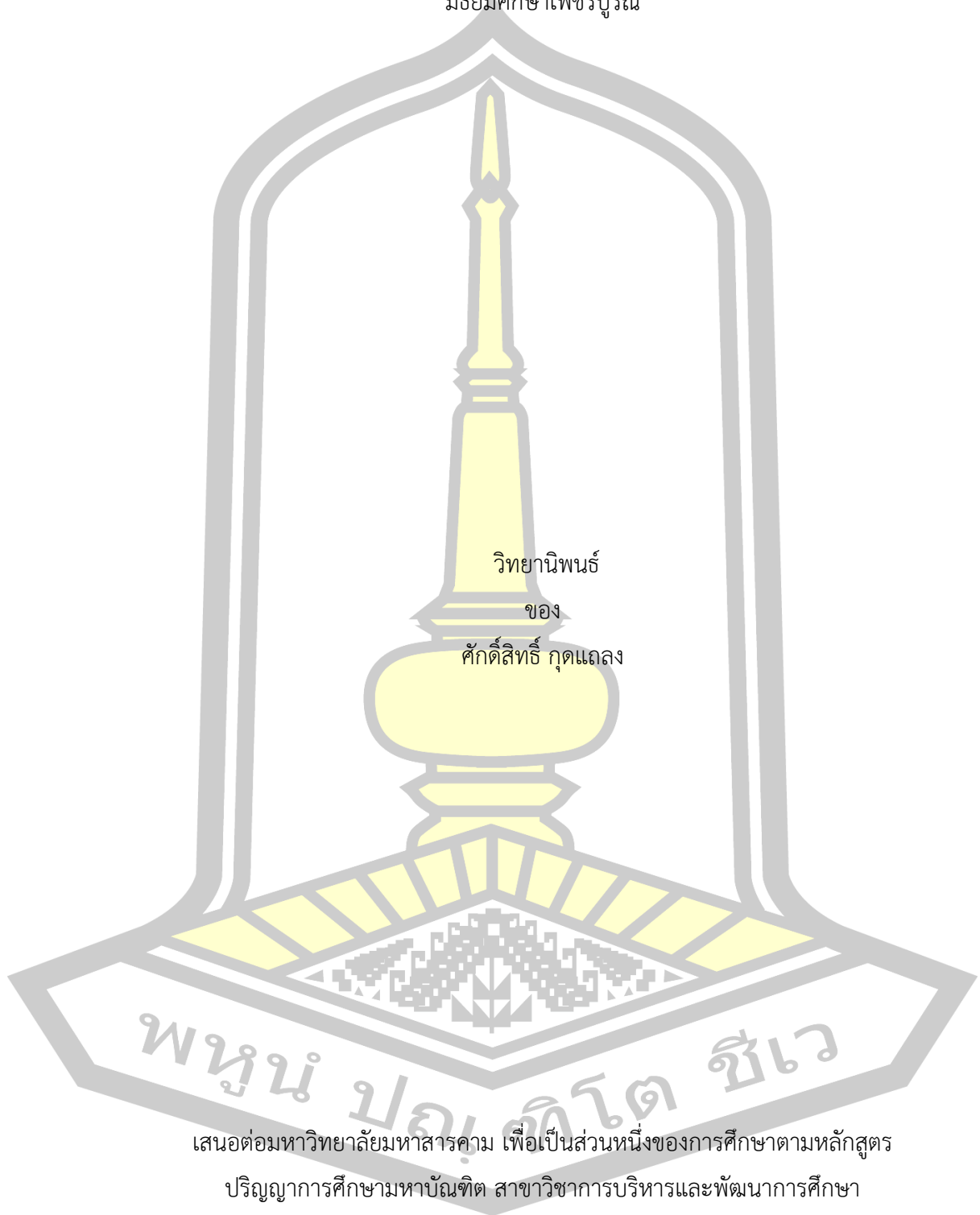
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

วิทยานิพนธ์
ของ
ศักดิ์สิทธิ์ กุดแกลง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

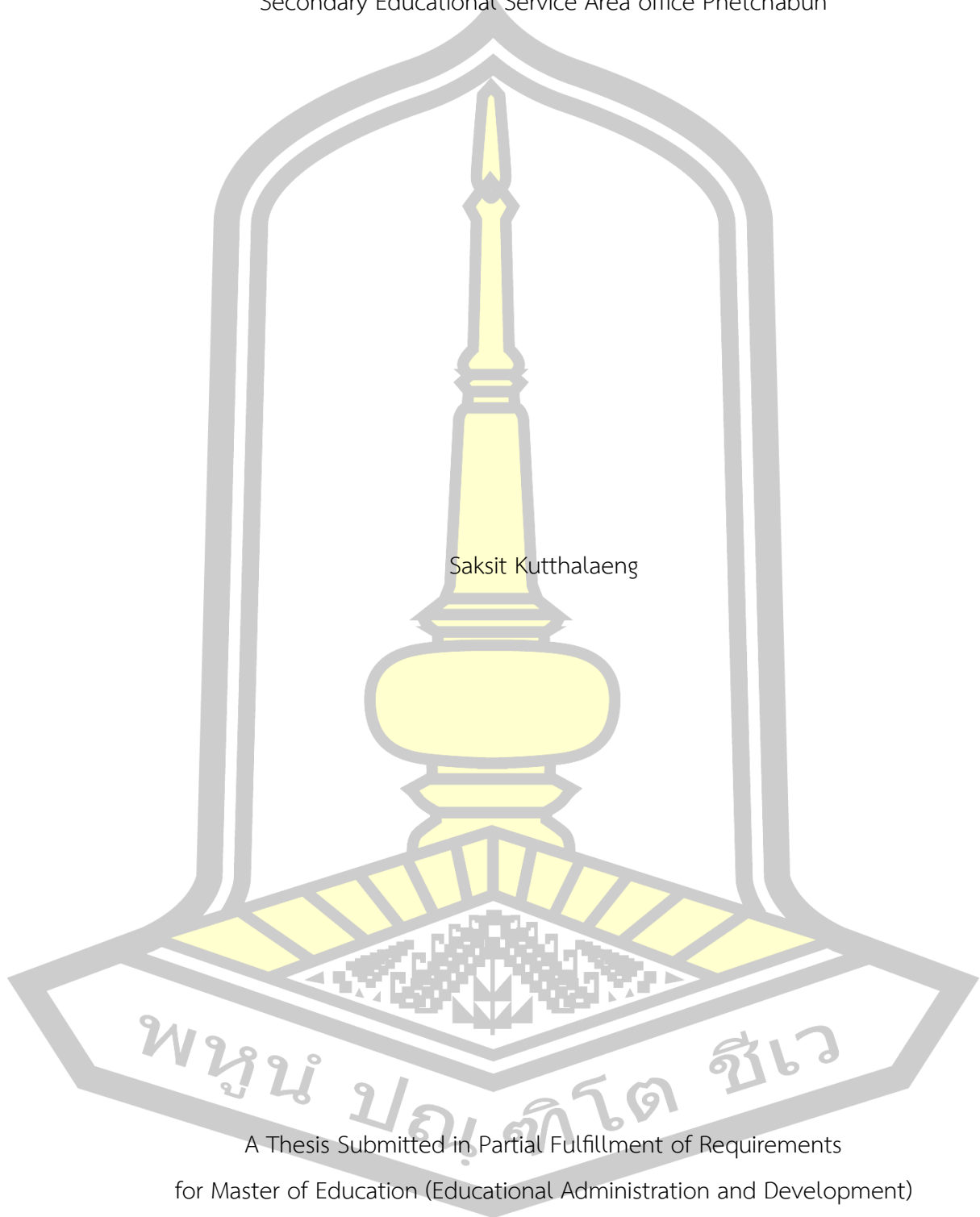


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Programs to Strengthen in Academic Leadership of School Administrators under
Secondary Educational Service Area office Phetchabun



Saksit Kutthalaeng

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

April 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รศ. ดร. ประสาท เนืองเฉลิม)

.....กรรมการ
(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ศ. ดร. อนงค์ฤทธิ์ แข็งแรง)

ผู้อำนวยการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

| | | | |
|-------------------------|--|-------------------|--------------------------|
| ชื่อเรื่อง | โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ | | |
| ผู้วิจัย | ศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง | | |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร. ประสาท เนืองเฉลิม | | |
| ปริญญา | การศึกษามหาบัณฑิต | สาขาวิชา | การบริหารและพัฒนการศึกษา |
| มหาวิทยาลัย | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม | ปีที่พิมพ์ | 2568 |

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีดำเนินการ
วิจัยและพัฒนา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์
และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู
และผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
จำนวน 308 คน โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
และมีการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง
เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 2 คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึง
ประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาครู การกำหนดพันธกิจ และการนิเทศการสอน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบไปด้วย 4 Module ได้แก่ 1.การกำหนดพันธกิจ 2.การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3.การนิเทศการสอน และ 4.การพัฒนาครู มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเพื่อไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ



| | | | |
|-------------------|---|--------------|--|
| TITLE | The Programs to Strengthen in Academic Leadership of School Administrators under Secondary Educational Service Area office Phetchabun | | |
| AUTHOR | Saksit Kutthalaeng | | |
| ADVISORS | Associate Professor Prasart Nuangchalerm , Ph.D. | | |
| DEGREE | Master of Education | MAJOR | Educational Administration and Development |
| UNIVERSITY | Maharakham University | YEAR | 2025 |

ABSTRACT

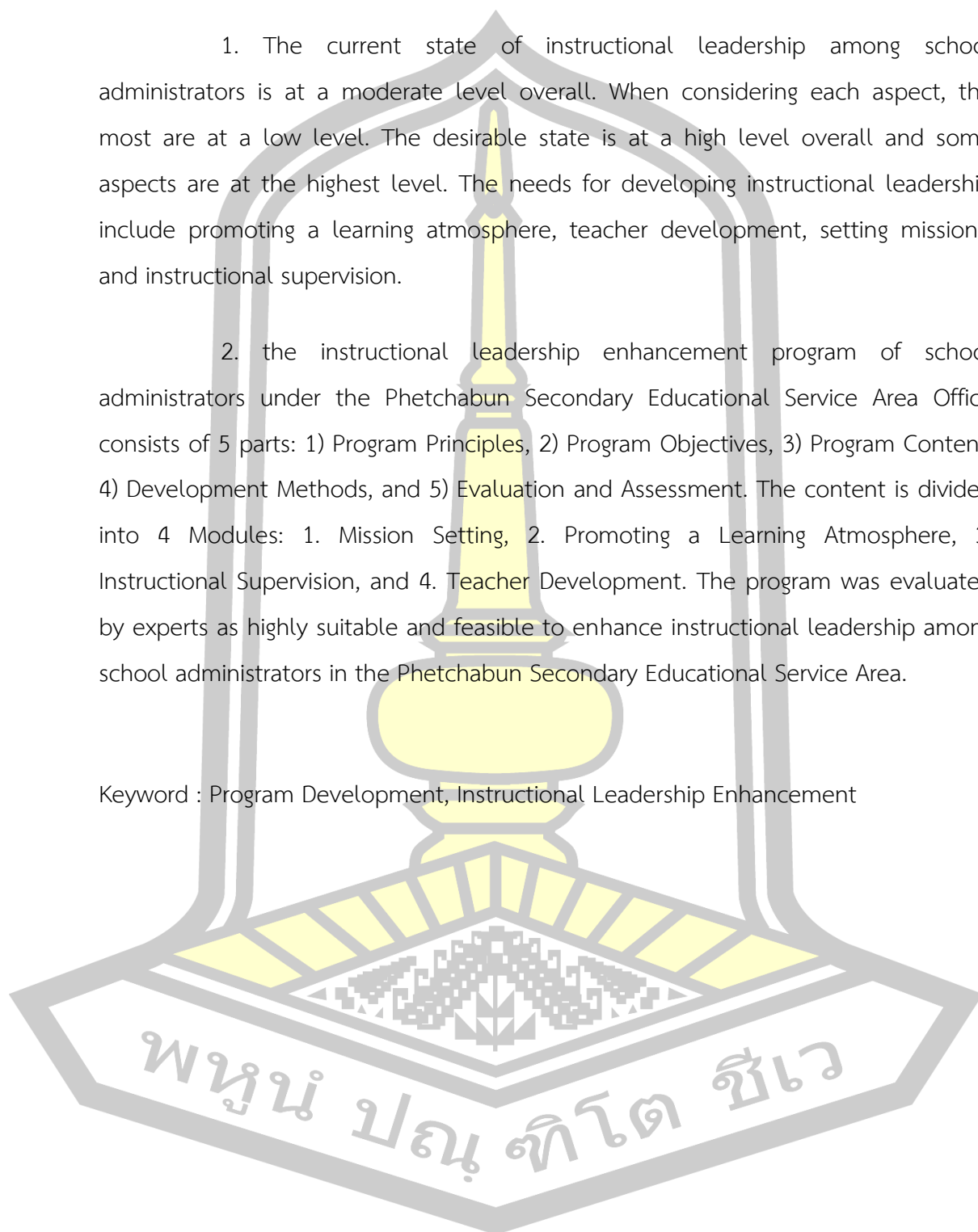
This research aims to; to 1) study the current state, desirable state, and needs for instructional leadership among school administrators under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. 2) To develop an instructional leadership enhancement program for school administrators, utilizing a research and development methodology divided into two phases. Phase 1 was to study the current state, desirable state, and needs for instructional leadership among school administrators. The sample groups were 308 teachers and school administrators from schools under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office, selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and the need index. Phase 2 was to develop the instructional leadership enhancement program of school administrators under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. The enhancement program was evaluated by 5 experts selected through purposive sampling, using an assessment tool to measure the program's suitability and feasibility. Data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were as follows:

1. The current state of instructional leadership among school administrators is at a moderate level overall. When considering each aspect, the most are at a low level. The desirable state is at a high level overall and some aspects are at the highest level. The needs for developing instructional leadership include promoting a learning atmosphere, teacher development, setting missions, and instructional supervision.

2. the instructional leadership enhancement program of school administrators under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office consists of 5 parts: 1) Program Principles, 2) Program Objectives, 3) Program Content, 4) Development Methods, and 5) Evaluation and Assessment. The content is divided into 4 Modules: 1. Mission Setting, 2. Promoting a Learning Atmosphere, 3. Instructional Supervision, and 4. Teacher Development. The program was evaluated by experts as highly suitable and feasible to enhance instructional leadership among school administrators in the Phetchabun Secondary Educational Service Area.

Keyword : Program Development, Instructional Leadership Enhancement



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธต์ เนื่องเฉลิม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องให้ข้อมูลถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการ ตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจน คณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.36 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ที่ผู้วิจัย ไม่สามารถกล่าวนามได้หมด จึงขอขอบคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาศึกษา ผู้วิจัยจึงขอ มอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้และให้การอบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญ..... | ฅ |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญภาพประกอบ..... | ท |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 4 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| ภาวะผู้นำทางวิชาการ..... | 12 |
| การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ..... | 47 |
| การพัฒนาโปรแกรม..... | 53 |
| บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์..... | 61 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 69 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ 78 | |
| ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์..... | 84 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |
| ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 90 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 132 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 132 |
| สรุปผล..... | 132 |
| อภิปรายผล..... | 133 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 136 |
| บรรณานุกรม..... | 138 |
| ภาคผนวก..... | 148 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 149 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 152 |
| ภาคผนวก ค การหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 166 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์..... | 172 |
| ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์..... | 188 |
| ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย..... | 224 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 227 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | 21 |
| ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค้ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการ | 23 |
| ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการกำหนดพันธกิจ | 27 |
| ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการนิเทศการสอน | 34 |
| ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | 40 |
| ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาครู | 46 |
| ตาราง 7 สังเคราะห์วิธีการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา | 49 |
| ตาราง 8 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ | 52 |
| ตาราง 9 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของโปรแกรม | 56 |
| ตาราง 10 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม | 60 |
| ตาราง 11 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา | 62 |
| ตาราง 12 ข้อมูลโรงเรียน/ระดับชั้นที่เปิดสอน | 62 |
| ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตืขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564..... | 65 |
| ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตืขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565..... | 65 |
| ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาตืขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 - 2565..... | 66 |
| ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตืขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564..... | 67 |

| | |
|---|-----|
| ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565..... | 67 |
| ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 – 2565..... | 68 |
| ตาราง 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... | 79 |
| ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน..... | 90 |
| ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดพันธกิจ..... | 91 |
| ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้..... | 93 |
| ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน..... | 96 |
| ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู..... | 98 |
| ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม..... | 100 |
| ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดพันธกิจ..... | 101 |
| ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้..... | 102 |
| ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการสอน..... | 104 |

| | |
|---|-----|
| ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาคู..... | 106 |
| ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ องค์กรประกอบที่ 1..... | 115 |
| ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ องค์กรประกอบที่ 2.... | 117 |
| ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน องค์กรประกอบที่ 3..... | 119 |
| ตาราง 33 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู องค์กรประกอบที่ 4 | 120 |
| ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์..... | 129 |
| ตาราง 35 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ | 167 |
| ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ | 169 |
| ตาราง 37 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน..... | 171 |
| ตาราง 38 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ | 171 |

สารบัญภาพประกอบ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
| ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง..... | 77 |
| ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์..... | 128 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาความยากจนในภาพรวม อย่างไรก็ตามก็ข้อจำกัดด้านข้อมูลระดับประเทศในระยะยาว การแก้ไขปัญหาค่าเฉลี่ยในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถอธิบายพลวัตของความยากจนได้ว่าหลุดพ้นความยากจนได้หรือไม่ โดยปัจจัยสำคัญมาจากการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ไม่ทั่วถึงรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ถูกจัดสรรให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม และมีคนจนที่ยังคงติดอยู่ในกับดักความยากจนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวได้ส่งผลให้จำนวนคนจนเพิ่มสูงขึ้น ทั้งความเหลื่อมล้ำของโอกาส ในการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานที่มีคุณภาพความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ รวมไปถึงการขาดหลักประกันและสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของประเทศ ในระยะยาว แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 จึงได้ถูกจัดทำขึ้น ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือ การ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญ ของไทยมาโดยตลอด

จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียน อายุ 15 ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ทั้งนี้ แนวโน้มโครงสร้างประชากรที่คาดว่าจะมีกลุ่มประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลให้การขยาย สถานศึกษาในเชิงปริมาณลดความจำเป็นลง และเป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพ ความเสมอภาค และ

ประสิทธิภาพทางการศึกษา หากสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากร การศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยขยายโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ที่ไม่จำกัด เฉพาะในห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคล ที่จะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการ ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียม ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ การจะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถพัฒนาตัวเองได้ให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ ซึ่งผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่ จำเป็นพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งเป็นระดับประเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษาและ ระดับสถานศึกษานำไปสู่ การขับเคลื่อนการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อ การพัฒนาทักษะและคุณภาพของคน จากการทำเนิกรในระดับสถานศึกษามีผลกระทบต่อ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยตรงและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ดังนั้น การจัดการศึกษาภายในประเทศทุกระดับ มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักถูก พิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ ทำให้งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องมีการบริหาร จัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัด โปรงการการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นหัวใจของ สถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 11) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน ของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มี

คุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา (Perkey and Smith 1993: 114) สอดคล้องกับฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985 : 221-224) ที่ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน การสื่อสารการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงาน การนำหลักหลักสูตรไปใช้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ในขณะเดียวกัน (Davis and Thomas, 1989 : 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ตลอดจน (Dimmock & Walker, 2005) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างดีที่มากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโดยตรง ทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรมมีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2553 : 13) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือนั้นจะต้องแสดงบทบาท และพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการรวมพลังครู เพื่อดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครู ให้แนะนำครู และประสานงานให้ครูร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพจึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูผลสัมฤทธิ์ของ

การเรียนรู้ของนักเรียนและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษา (Perkey and Smith, 1993 : 114)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 151 หมู่ที่ 9 ตำบลบ้านโตก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 39 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,335 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,424 คน เมื่อปีการศึกษา 2565 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET จำนวน 6 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 อย่างเห็นได้ชัด จึงพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้และการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานงาน วิชาการ และพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยในฐานะ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร การและพัฒนาศึกษา ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์จึง มีความต้องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านงานวิชาการ ในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืน บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ควรมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น แล้วนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การนิเทศการสอน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาครู

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,335 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,424 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 308 คน ซึ่งกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) และสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จด้านงานวิชาการ ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. จัดทำฉบับร่างของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
3. เลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบเอกสารที่เป็นรูปเล่ม และแบบออนไลน์ เพื่อศึกษาเนื้อหา ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การนิเทศการสอน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาครู (กนกอร สมปราชญ์, 2560 ; McEwan, 1998 ; Krug, 1992 ; Hallinger และ Murphy, 1985; Weber,2002 ; Heck และ Hollinger, 2009)

2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาและกิจกรรม ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การเรียนรู้ด้วย

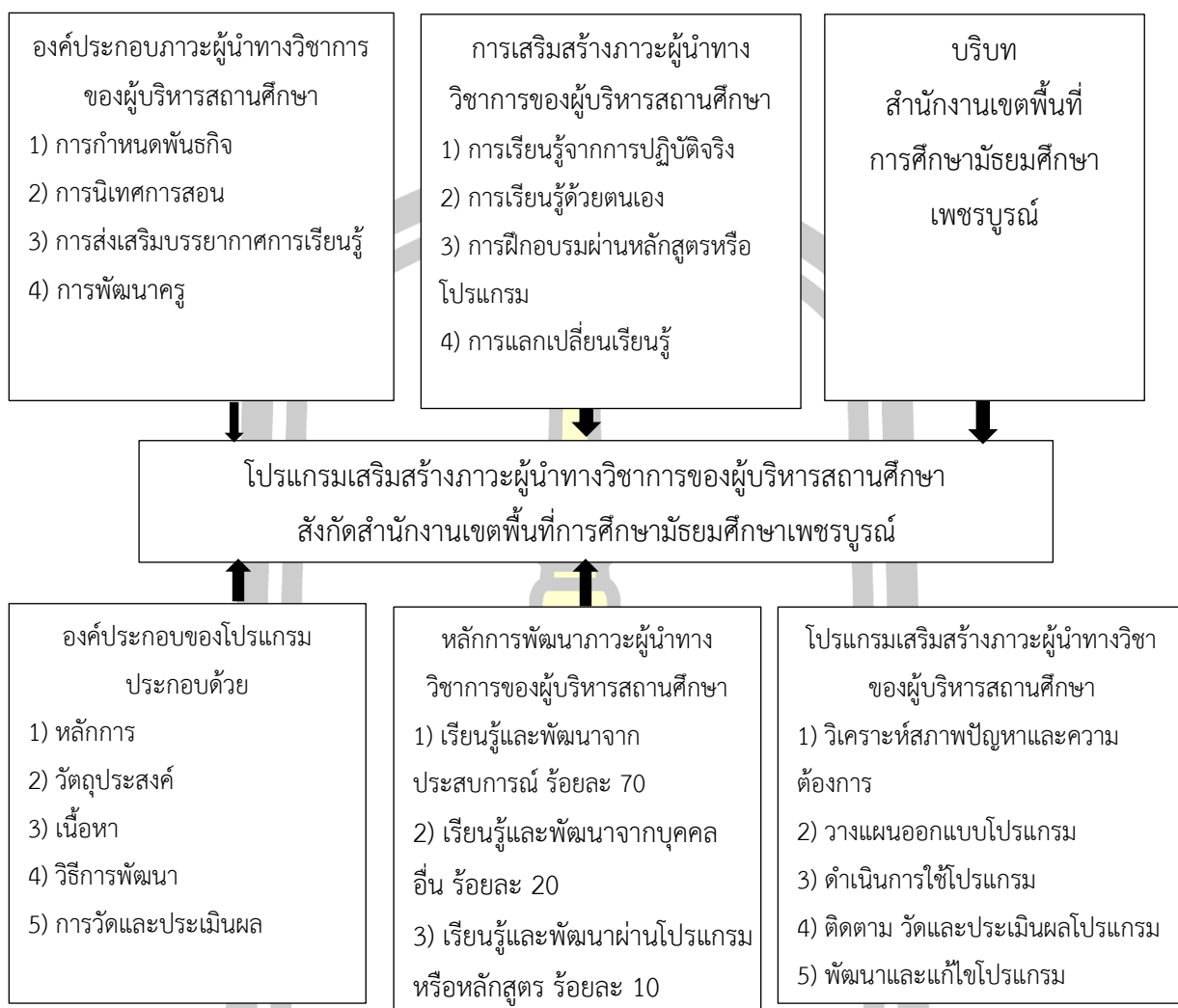
ตนเอง 3) การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จำเป็นต้องนำวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มาบูรณาการ และเลือกใช้ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และ สรายุทธ กันหลง, 2553 ; ชูชัย สมितिไกร, 2554 ; พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2561 : น้องนุช ธราดลรัตน์กร, 2563 ; Lombardo, Michael & Eichinger, 1996)

3. การพัฒนาโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม คือ รายละเอียดของแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้เช่นเดียวกับระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาทั่วไปโดยสามารถดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพและแนวความคิดของหน่วยงาน กระบวนการเสริมสร้างประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล (ธำรง บัวศรี, 2542 ; สุมิตรา พงศธร, 2550 Weiss, & Frederick, 1986 ; Barr และ Keating, 1990 ; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553 และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554)

4. หลักการพัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามรูปแบบ 70:20:10 โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (Lombardo, Michael & Eichinger, 1996 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และ สรายุทธ กันหลง, 2553 ; ชูชัย สมितिไกร, 2554 ; พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2561 และ น้องนุช ธราดลรัตน์กร, 2563) โดยสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม โดยพัฒนาตามโมเดล 70 : 20 : 10

5. กระบวนการพัฒนาโปรแกรม จากการศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรม สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนา โปรแกรม ประกอบด้วย 1)วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ 2)วางแผน ออกแบบโปรแกรม 3) ดำเนินการใช้โปรแกรม 4) ติดตาม วัดและประเมินผลโปรแกรม 5) พัฒนาและแก้ไขโปรแกรม (กนกอร สมปราชญ์, 2548 ; วิโรจน์ สารรัตน์, 2551 ; กนกอร สมปราชญ์, 2562 ; Knowles, 1980 ; Berman และ Mclaughlin, 1977 ; Caffarella, 2002 ; Bensimon, 2007 ; Anderson, 2009 ; Marrone, & Marek-Sadowska, 2015)

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เป็นกระบวนการจูงใจโน้มน้าว ส่งเสริม ความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่น ให้ทำงานตามนโยบาย เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้จนสำเร็จลุล่วง

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานทางด้านวิชาการ ที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตร โดยยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ สร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการ

วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาทักษะใหม่ๆในการทำงานด้านวิชาการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษาร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน ให้ปฏิบัติงานวิชาการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.1 การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงาน การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน เพื่อนำมาวางแผนและกำหนดเป้าหมายงานวิชาการของสถานศึกษาและมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมถึงการประชุมชี้แจงเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการรายงานผลการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกงาน โดยการทำงานร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 การนิเทศการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลการประเมินการสอนมาวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดที่ควรพัฒนาโดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางในพัฒนาการนิเทศกำกับติดตามให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งนำแนวทางที่ได้ไปพัฒนาการนิเทศการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ให้รู้สึกปลอดภัย นักเรียนเกิดความมั่นใจที่จะเรียนรู้ มีการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่เป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้เกิดความหน้าในวิชาชีพ พัฒาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สร้างสื่อนวัตกรรม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างเสริมขวัญกำลังใจให้ครูเกิดความรู้สึที่ดีและอยากพัฒนาการสอน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอนบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2.4 การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและวิชาชีพครู มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูอย่างเป็นระบบ มีการประเมินการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำผลการประเมินมาพัฒนาครู ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงาน อบรม หรือวิจัยเพื่อ

พัฒนาตนเอง ให้อบรมอยู่เสมอและนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้มีความเชื่อมั่นและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ การพัฒนาภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและความก้าวหน้าขององค์กรด้วย

4. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมี 3 วิธี คือ 1) 70 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ 2) 20 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และ 3) 10 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา

5. โปรแกรม หมายถึง ชุดของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการหรือแผนการจัดกิจกรรมอันเป็นมวลงความรู้และประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผลเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการประยุกต์จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

6. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การออกแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความรู้และสามารถนำไปใช้ในการบริการสถานศึกษาได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ 2) วางแผนออกแบบโปรแกรม 3) ดำเนินการใช้โปรแกรม 4) ติดตาม วัดและประเมินผลโปรแกรม 5) พัฒนาและแก้ไขโปรแกรม

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

8. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

9. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 39 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา
 - 2.3 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. การพัฒนาโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 หลักการพัฒนาโปรแกรม
 - 3.4 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้นิยามและความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

อำนาจ ชนวงษ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สัมมา รณิธย์ (2556) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการ จูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย ปราศจากการถูกบังคับ

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการปกครองบริหารหรือบังคับจิตใจโน้มน้าวความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้การปกครองบริหารให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำ และสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามนโยบายเป้าหมายแผนที่กลุ่ม หน่วยงาน หรือ องค์กรวางไว้ร่วมกัน

Bass (1981) ได้ให้คำจำกัดความคำว่าภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกสองคนขึ้นไปของกลุ่ม

Sergiovanni and Moore (1989) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ส่งอิทธิพลต่อพลวัต หรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อวัฒนธรรมองค์กรการจัดโครงสร้างหรือการปรับโครงสร้างสถานการณ์ การรับรู้และความคาดหวังของสมาชิก

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) ให้ เห็นว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวดำเนินการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล

และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำ ทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Yukl (1998) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผล ต่อ การตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการ กระตุ้น พฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และ กระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

Hughes (1999) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ การใช้ อิทธิพลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Ivancevich and Matteson (2002) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

Schermerhorn (2002) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการ ดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Greenberg and Baron (2010) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้นำที่มีอิทธิต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคล มีอิทธิพล ต่อ สมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำภายใต้สถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เป็นกระบวนการจูงใจโน้มน้าว ส่งเสริม ความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่น ให้ทำงานตามนโยบาย เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้จนสำเร็จลุล่วง

2. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้นิยามและความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะหรือโน้มน้าวจูงใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความ ตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมี คุณภาพ

สมหมาย อ่าตอนกลอย (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่จะต้อง รับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ สนใจในเรื่องของ ศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสมและต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ทัดเทียม เป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

รุ่งฤดี อุทุม (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก เพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานวิชาการ ที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติและหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ให้ความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พุ่งทะควมรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัจฉรา นิยมภา (2561) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกำหนดพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม การเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวจูงใจหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง และสาน สัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจ หลักของสถานศึกษา

Carter และ Klotz (1990) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญกับ งานด้านวิชาการและครู ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะ

ดังกล่าว จะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Leithwood (1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนมีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในเกณฑ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

McEwan (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

Hopkins (2001) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน

McEwan (2003) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Zepeda และ Mayorga (2015) เน้นย้ำถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนโดยระบุว่าผู้นำทางวิชาการ “ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนักเรียนในการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการและส่วนบุคคล”

Bolman and Deal (2017) ได้อธิบายความเป็นผู้นำทางวิชาการว่าเป็น “ศิลปะในการระดมผู้อื่นเพื่อต้องการต่อสู้เพื่อแรงบันดาลใจร่วมกัน” อีกคำจำกัดความหนึ่งของ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานทางด้านวิชาการ ที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตร โดยยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ สร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานด้านวิชาการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษาสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน ให้ปฏิบัติงานวิชาการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้นิยามและความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

กนกอร สมปราชาญ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) เป็นคำที่ใช้เป็นกลาง ๆ และเป็นคำรวมของกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการ เป็นจุดเริ่มต้นที่ผู้บริหารส่งผ่านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ พันธกิจ นำนโยบายการบริหารวิชาการสู่การปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพในอนาคต เป้าประสงค์ และพันธกิจ มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายรับรู้และพัฒนาตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การบริหารหลักสูตร เป็นการจัดการโครงสร้างของเนื้อหาวิชาและมวลงประสพการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ บริหารจัดการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

4. การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นการบริหารจัดการโดยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ พัฒนาระบบการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

Hallinger และ Murphy (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ครูและทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สามารถวัดและประเมินผลได้ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครูผู้สอนในการที่จะนำไปใช้ปฏิบัติการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนทราบ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมชี้แจงคณะครูจัดทำคู่มือหนังสือสำหรับครูคู่มือของนักเรียน ฯลฯ หรือการใช้รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูนักเรียน และผู้ปกครอง เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารและการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน

องค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอนต้อง มั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสาน เป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูในการสอน ให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูการนิเทศ และการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่เป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ครู นำวิธีสอนที่เหมาะสมและมีความเฉพาะเจาะจงนำไปปฏิบัติในห้องเรียน

4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ หลักสูตรมีเนื้อหาสาระที่สอนในห้องเรียน และมีผลต่อคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติ ให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องติดตามประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนรายบุคคล และนำผลจากคะแนนการทดสอบไปใช้ในการกำหนดเป็นเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าของนักเรียน

6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริหารและจัดการด้านเวลา พบว่า เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนกับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านั้นให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยการผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการนำ นโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกับครู และนักเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถนำเอาข้อมูลที่ได้ ไปปรับใช้ในการบริหารบุคคล และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศเชิงบวกในด้านการเรียนรู้ เช่น การให้รางวัล การให้การยอมรับ ในการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับครูนั้นอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการแจ้งให้ที่ประชุมครูทราบและทุกคนให้การยอมรับหรือโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนา งานในวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ตามความรู้ความถนัด และความสามารถ โดยการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทางการศึกษาจัดขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถนำเอาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับนำไปใช้ในการพัฒนางานในวิชาชีพ

10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาและสร้างมาตรฐานงานวิชาการให้ อยู่ในระดับที่สูงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพทางวิชาการของครูและนักเรียนให้สูงตามมาตรฐานงานวิชาการขึ้นมาได้ โดยผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในห้องเรียนที่มีคาคัดหวังต่อ มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

11. การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องส่งเสริมบรรยากาศและสภาพการเรียนรู้ของ นักเรียน โดยการกล่าวยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการที่อยู่ในระดับสูง และติดตามประเมินผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

Krug (1992) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจ มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมายวัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน การสอนจัดเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอนรวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะ

สามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ให้ถือว่าเป็นวิธีการในการพัฒนาครู อย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน แม้ว่าตลาดที่รับเด็กเรียนจบจะเป็นการทดสอบสุดท้าย ผู้บริหารก็ควรตรวจสอบคุณภาพนักเรียน โดยความมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างเป็นประจำ ผู้บริหาร นั้นมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลในการช่วยเหลือครู นักเรียนและผู้ปกครองใน การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถตีความการประเมินผลในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรจะระบุชัดเจนว่าคาดหวังให้มีการทดสอบตีความ และสนองตอบ กำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึง พลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เข้าใจว่า สิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง

McEwan (1998) กล่าวถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ มี 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้

3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้

4. สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ

โรงเรียน

5. ตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาเอง

6. พัฒนาครูแกนนำ

7. พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน

Weber (2002) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining School Mission)
2. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน (Promoting Positive Learning Climate)
3. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and Giving Feedback to Teachers)
4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction)
5. การประเมินผลโปรแกรมการสอน (Assessing the Instructional Program)

Heck และ Hollinger (2009) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารนโยบาย เป็นการให้ความสำคัญกับมิติด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยมิติด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประกอบด้วยคำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารเห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองและครู เพื่อที่จะกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาภายในโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายไปสู่ทิศทางเหล่านี้ หน้าที่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครอง และนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น หนังสือคู่มือ การประชุมครู การประชุมใหญ่ของโรงเรียน การพูดคุยกับครูหรือนักเรียน การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครู และผู้ปกครอง โดยการบริหารการสอนนั้น

2. การบริหารการสอน เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน โดยมีภาระงานที่ประกอบด้วย การนิเทศ และการประเมินการสอน การประสานงาน การจัดและใช้หลักสูตร และติดตามกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ในส่วนของ การนิเทศและการประเมินการสอนประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ที่ส่งเสริมการสอนของครูและกำกับ การสอนในห้องเรียน โดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และการจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร ผู้บริหาร ควรจัดโอกาสให้กลุ่มได้ร่วมกันจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานบริหารการสอน มีหน้าที่กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้ผลการทดสอบเพื่อ กำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการสอน และวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมปกป้องเวลาสอน ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพคงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ให้ขวัญกำลังใจและเสริมสร้างกับคณะนักเรียนงานในหน้าที่ของผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทางอ้อม ที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนและครู โดยการให้รางวัล ซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และความพยายามอย่างได้ผล ผู้บริหารควรใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวัง และควรเลือกใช้โครงการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

| แหล่งอ้างอิง | กนกอร์ สมปราชญ์ (2560) | Hallinger และ Murphy (1985) | Krug (1992) | McEwan (1998) | Weber (2002) | Heck และ Hollinger (2009) | ความถี่ |
|--|------------------------|-----------------------------|-------------|---------------|--------------|---------------------------|---------|
| ภาวะผู้นำทางวิชาการ | | | | | | | |
| 1. กำหนดพันธกิจ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | 4 |
| 2. สื่อสารวิสัยทัศน์ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | 3 |
| 3. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | | ✓ | | | | ✓ | 2 |
| 4. บริหารจัดการหลักสูตร | ✓ | | ✓ | | ✓ | | 3 |
| 5. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 6. ควบคุมบริหารจัดการเวลา | | ✓ | | | | ✓ | 2 |
| 7. การนิเทศการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 5 |
| 8. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน | | ✓ | ✓ | | | ✓ | 3 |
| 9. การพัฒนาครู | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | 4 |
| 10. พัฒนารักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน | | | | ✓ | | ✓ | 2 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ | แหล่งอ้างอิง | | | | | | ความถี่ |
|---|-----------------------|-----------------------------|-------------|---------------|--------------|---------------------------|---------|
| | กนกอร สมปราชญ์ (2560) | Hallinger และ Murphy (1985) | Krug (1992) | McEwan (1998) | Weber (2002) | Heck และ Hollinger (2009) | |
| 11. พัฒนาและสร้างมาตรฐานงานวิชาการ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 3 |
| 12. จัดการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคล | | | | | | ✓ | 1 |
| 13. ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | | ✓ | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 14. ตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครู | | | | ✓ | | | 1 |
| 15. เป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ | | | | ✓ | | | 1 |
| 16. การวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการ | | | | | | | 1 |
| 17. วัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ | | | | ✓ | | | 1 |
| 18. ระดมทรัพยากรเพื่อใช้กลยุทธ์ | | | ✓ | | | | 1 |
| 19. ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม | | ✓ | | | | | 1 |
| 20. มีทักษะการสื่อสาร | | | | | | ✓ | 1 |

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษาจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาออกมาได้ 4 ด้านดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การนิเทศการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และ 4) การพัฒนาครู องค์ประกอบอื่น ๆ ผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ในการวิจัย แต่ยังคงมีความหมายซ่อนเร้นในแต่ละด้านของกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้ง 4 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการ

| องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ | ตัวชี้วัด |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. การกำหนดพันธกิจ | 1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน |
| | 2. ร่วมกันกำหนดพันธกิจ |
| | 3. สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน |
| 2. การนิเทศการสอน | 1. กำหนดเป้าหมายการนิเทศ |
| | 2. ประชุมวางแผนแนวทางการนิเทศ |
| | 3. ประเมินผลการนิเทศ |
| 3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | 1. ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ |
| | 2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน |
| | 3. สนับสนุนการจัดบรรยากาศเชิงบวก |
| 4. การพัฒนาครู | 1. สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู |
| | 2. ฝึกรวม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน |
| | 3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน |

1. การกำหนดพันธกิจ

1.1 ความหมายของการกำหนดพันธกิจ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2554) ได้ให้ความหมายของการกำหนดพันธกิจ (Mission) ไว้ว่า การกำหนดพันธกิจเป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ขององค์การเพื่อให้ องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นพันธกิจตามยุทธศาสตร์ แผนชาติ นโยบายของรัฐบาล เป็นการแสดงแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด เป็นการระบุงภารกิจที่ องค์การนั้นพยายามจะบรรลุและจะระบุขอบเขตการปฏิบัติการขององค์การเกี่ยวกับผลผลิตและ การบริการ ถ้าชัดเจนจะอธิบายถึงค่านิยมและลำดับความสำคัญต่าง ๆ ขององค์การ และบ่งบอกถึง ทิศทางในอนาคตขององค์การ โดยจะกำหนดขอบเขตเพื่อเสนอแนะการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเป้าหมาย และทางเลือกที่เป็นไปได้

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2554) กล่าวถึงพันธกิจไว้ ดังนี้ คำว่า “พันธกิจ” อาจแบ่งเป็น สองคำ โดยคำว่า “กิจ” หมายถึง กิจที่หน่วยงานมี ส่วนคำว่า “พันธะ” หมายถึง สิ่งที่ต้องทำ ดังนั้น คำว่าพันธกิจจึงหมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีหรือต้องทำตามอำนาจหน้าที่ ให้เกิดขึ้นและประสบ ความสำเร็จ

ดาวรूर्รณ ถวิลกาล (2562) ได้ให้ความหมายของ พันธกิจไว้ว่า พันธกิจ หมายถึง ประกาศหรือข้อความขององค์การที่พยายามกำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบันและกำลังจะทำอะไรในอนาคต บ่งบอกถึงคุณค่าทางปรัชญาสำคัญที่ผู้บริหารตัดสินใจกระทำ ซึ่งแสดงถึงพันธะขององค์การที่มีต่อเป้าหมายและสอดคล้องกับคุณค่าของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงาน การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน เพื่อนำมาวางแผนและกำหนดเป้าหมายงานวิชาการของสถานศึกษาและมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมถึงการประชุมชี้แจงเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการรายงานผลการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกงาน โดยการทำงานร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของการกำหนดพันธกิจ

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2554) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการกำหนดพันธกิจ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ทิศทางขององค์การ หลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การ เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของวัตถุประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงาน กำหนดความรับผิดชอบภายในองค์การด้วยวิธีการซึ่งคำนึงถึงต้นทุน เวลา และตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถประเมินผลงานได้

พนัส ด้วงเอก (2555) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย จำเป็นต้องกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดง ความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผลตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งสาธารณชนและส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาและมาตรฐานหลักการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

Hallinger และ Murphy (1985) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและความเข้าใจในการกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

Krug (1992) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่า เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ชัดเจนแล้วจะต้องสื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ การ

กำหนดพันธกิจนั้นจะต้องไม่ตั้งไว้สูงเกินไป การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะต้องเป็นไปตามสภาพจริงในขณะนั้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการกำหนดพันธกิจ คือการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ กำหนดทิศทางขององค์กร จัดสรรทรัพยากรขององค์กรและออกแบบการทำงานด้านงานวิชาการ โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งต้องศึกษาสภาพและบริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 ตัวบ่งชี้ของการกำหนดพันธกิจ

1.3.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

Greenfield (1987) กล่าวว่า การวางกรอบเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึงบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดในช่วงแต่ละปีการศึกษา

Krug (1992) ได้อธิบายว่า การกำหนดพันธกิจเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจน ต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการสอนมักมีเป้าหมายชัดเจนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้ปกครองด้วย

Weber (2002) ให้ความหมายว่า เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมกับโรงเรียนต่อไป

McEwan (2003) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมโดยใช้ประสบการณ์ของทุกคนเป็นพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

Hallinger และ Murphy (1985) การกำหนดพันธกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเน้นให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึง

ความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals)

การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อครูผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมครูการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน เป็นต้น และในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูการสื่อสารนั้นว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นการติดต่อสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีกันระหว่างผู้ปฏิบัติ อีกทั้งเป็นการสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กรได้อีกด้วย สำหรับหลักการสื่อสารที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท 4 ประการ ได้แก่

2.1 การสื่อสารไม่สามารถแยกออกจากกระบวนการบริหารอื่น ๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การจูงใจหรือภาวะผู้นำ

2.2 การที่โรงเรียนจำนวนมากไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการสื่อสารที่ล้มเหลว

2.3 การสื่อสารที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ช่วยแก้ปัญหาองค์กรได้

2.4 การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญที่นำไปสู่การกระทำแต่การสื่อสารเนื้อหาสาระที่ผิดพลาดก็จะไม่สามารถนำข้อมูลในการบริหารที่ดีได้ การสื่อสารจะเกิดประโยชน์มากถ้านำไปใช้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของโรงเรียน และการบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน

Alig-Mielcarek and Hoy (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและภารกิจไว้ว่า เป็นการใช้องค์ความรู้ทางทฤษฎีทางการเรียนเป็นแนวทางการอธิบายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน ร่วมกันสร้างเป้าหมายทางวิชาการกับครู โดยใช้ข้อมูลเป็นตัวกำหนด ทำความเข้าใจกับครูถึงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับครูตีความผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอนใช้เป้าหมายโรงเรียนในการตัดสินใจงานวิชาการ สร้างเป้าหมายที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานที่สูงและการคาดหวังสูงเพื่อนักเรียนตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ข้อกำหนดพันธกิจ

| ตัวบ่งชี้ | แหล่งอ้างอิง | | | | | | | ความถี่ |
|--------------------------------------|-------------------|-------------|-----------------------------|--------------|---------------|-----------------------------|-------------------------------|---------|
| | Greenfield (1987) | Krug (1992) | Jantzi and Steinbach (1999) | Weber (2002) | McEwan (2003) | Hallinger และ Murphy (1985) | Alig-Mielcarek and Hoy (2003) | |
| 1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 5 |
| 2. สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 3. เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน | | | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| 4. ร่วมกันกำหนดพันธกิจ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 5. สื่อสารภารกิจของโรงเรียน | | ✓ | | | | | ✓ | 2 |

จากตาราง 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ข้อกำหนดพันธกิจ ขององค์ประกอบการกำหนดพันธกิจ คือ

1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. ร่วมกันกำหนดพันธกิจ
4. เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน
5. สื่อสารภารกิจของโรงเรียน

2. การนิเทศการสอน

2.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริม

พัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยวิธีการ หลากหลายวิธี

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายของการนิเทศว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

Hallinger และ Murphy (1985) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตร และการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศ การประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Krug (1992) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic Supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าไม่ได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วย เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Glickman et al. (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลการประเมินการสอนมาวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดที่ควรพัฒนาโดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางในพัฒนาการนิเทศกำกับติดตามให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งนำแนวทางที่ได้ไปพัฒนาการนิเทศการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้อย่างเป็นทางการ

2.2 ความสำคัญของการนิเทศการสอน

ถวิล มาตรเลียม (2545) การนิเทศและการพัฒนาครูผู้สอนเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูผู้สอน สำหรับผู้นำทางวิชาการถือว่าเป็นหัวใจในการปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการสอน เพราะการนิเทศเป็นกระบวนการกำกับ ติดตาม กระบวนการสอน เพื่อเก็บข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาครูผู้สอน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ความจริงใจและจริงจังเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จในการนิเทศ

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินการพัฒนาทุกด้านของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลัก ในการรับผิดชอบหลักการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรวมกันทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น

เสาวณี สิริสุขศิลป์ (2564) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่จะต้องดำรงอยู่ในระบบการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีบทบาทคอยช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษา และเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

Oliva (2001) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยเหลือ ชี้แนะเรื่องการเรียนรู้การสอน ให้ความสะดวกแก่ครูได้พัฒนาตนเองและเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน

Briggs and Justman (1952) ได้เสนอหลักการนิเทศสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคลการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
4. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความ ถนัดของแต่ละบุคคล
5. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือหาทางช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมความรู้สึกรอบอุ้นให้แก่ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
7. การนิเทศการศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพ การณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่

8. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและความพยายามของครูให้สูงขึ้น

9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง

10. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการ และเหตุผล

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการนิเทศการสอน คือ การนิเทศและการพัฒนาครูผู้สอนเป็นภารกิจที่สำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการถือว่าเป็นหัวใจในการปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการสอน เป็นการช่วยเหลือ ชี้แนะเรื่องการเรียนรู้การสอน ให้ความสะดวกแก่ครูได้พัฒนาตนเองและเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอนโดยตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษา และเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2.3 ตัวบ่งชี้ของการนิเทศการสอน

Harris (1985) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพงาน (Assessing) คือ เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นเพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการ และความจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย งานต่อไปนี้ คือ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing) มีการศึกษา หรือพิจารณาถึงธรรมชาติ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ

1.2 สังเกต (Observing) มีการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบอย่างถี่ถ้วน เพื่อนำไปสู่การจำแนกแยกแยะได้

1.3 ทบทวน (Reviewing) มีการทบทวนโดยการทำซ้ำหรือตรวจสอบปรากฏการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง

1.4 วัดพฤติกรรมการทำงาน (Measuring Performance) มีการวัดพฤติกรรม การทำงานอย่างพินิจ พิเคราะห์ และมีวิจารณ์ญาณ

1.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน (Comparing Performance)

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญประกอบด้วยงานต่อไปนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศของบุคลากรในโรงเรียนไว้ในโครงการ

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Specifying Objectives) มีการกำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศแต่ละเรื่อง

2.3 การกำหนดทางเลือก (Selecting Alternative) มีการเสนอวิธีการนิเทศ และวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นทางเลือกที่หลากหลายสำหรับบุคลากรได้เลือกใช้

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Assigning Priorities) มีการจัดลำดับความสำคัญของวิธีการที่เสนอให้ไว้เป็นทางเลือก

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดย ประกอบด้วยงานต่อไปนี้

3.1 จัดสายงานให้มีความสัมพันธ์กัน (Organizing) มีการจัดระบบของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจัดปัญหาที่ใกล้เคียงให้เป็นกลุ่ม เพื่อความสะดวกในการจัดการนิเทศ

3.2 การนำทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ (Devising) มีการคิดล่วงหน้าถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะมาใช้ในกระบวนการทำงาน

3.3 การเตรียมการ (Preparing) มีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4 การจัดระบบการทำงาน (Systematizing)

3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน (Programming) มีการเขียนแผนปฏิบัติการ หรือโครงการนิเทศของโรงเรียนตามที่คิดไว้

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยงานต่อไปนี้

4.1 การกำหนดทรัพยากร (Allotting) มีการกำหนดทรัพยากรให้แก่บุคลากรหรือโครงการตามความต้องการที่กำหนดไว้

4.2 การจัดสรรทรัพยากร (Distributing) มีการจัดแบ่งทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างบุคลากร หรือโครงการให้ทั่วถึงตามที่กำหนด

4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะ (Apportioning) มีการจัดแบ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับโครงการหรือการปฏิบัติงานที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะ

4.4 การมอบหมายงาน (Designating) มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากร เวลา วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จงานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่

5.1 ประสานงาน (Coordinating) มีการประสานงานการใช้ทรัพยากรในการทำงานให้เกิดความร่วมมือที่ดีในโรงเรียน

5.2 สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน (Harmonizing) มีการประสานงานกันในด้านบุคลากร วัสดุ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3 ปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ (Adjusting) มีการชี้แจงงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ

5.4 กำหนดเวลา (Scheduling) มีการกำหนดเวลาการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน

5.5 สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น (Defining relationships)

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่

6.1 การแต่งตั้งบุคลากร (Appointing) มีการแต่งตั้งกรรมการอย่างเป็นทางการ

6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ (Prescribing) มีการกำหนดระเบียบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ และมีการกำหนดทางเลือกไว้ให้สามารถตัดสินใจเลือกได้หลายทางเลือก

6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผน (Regulating) กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลาปริมาณ หรืออัตราความเร็วในการปฏิบัติงาน

6.4 แนะนำการปฏิบัติงาน (Gilding) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการแนะนำการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม

6.5 ชี้แจงกระบวนการทำงาน (Specifying procedures)

6.6 ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน (Deciding on alternatives) มีการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

วัชรุ เล่าเรียนดี (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร ได้ดังนี้

1. ประชุมวางแผนการสังเกตการสอนกำหนดเรื่องประเด็นที่จะสังเกตวิธีการสังเกต

2. สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่าง ๆ จะเหมาะสมกว่าวิธีสังเกตเชิงปริมาณเช่นการสังเกตบันทึกตามประเด็นคำถามที่สนใจ (focused questionnaire) หรือการสังเกตบันทึกแบบย่อ (anecdotal record) หรือแบบผสมผสาน ระหว่างวิธีสังเกตเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกตและทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการณ์สอนครั้งต่อไป

4. ในกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูอื่น ๆ ได้ทราบ เพื่อจูงใจ ให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป

Harris (1985) ได้แบ่งรูปแบบการนิเทศโดยยึดลักษณะเด่นของการนิเทศ ไว้เป็น 2 ลักษณะ

1. การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศ จะให้คำแนะนำ เช่นการประชุม อบรม การปฐมนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำข้อแนะนำ ไปปรับปรุงแก้ไข

2. การนิเทศที่เน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศใช้ความคิด นำสิ่งที่ได้จากการคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

Tanner and Tanner (1987) แบ่งรูปแบบการนิเทศ ตามลักษณะของปรัชญา และลักษณะของผู้นิเทศไว้ 4 รูปแบบดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่งว่าเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่วางไว้ หรือมอบหมายหรือไม่ เช่น การสอนเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (Supervision as Product) การนิเทศแบบนี้เน้นไปที่การผลิตผู้เรียนของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพออกสู่สังคม การนิเทศในลักษณะนี้จะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศให้มีความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะพูดคุยกันเพื่อนำคำแนะนำต่าง ๆ ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเองตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

Glickman (1990) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน

1. การประชุมร่วมกับครู (Pre-conference with teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom)

3. การวิเคราะห์ และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู

4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post-conference with teacher)

5. การวิเคราะห์ และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Acheson and Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเพื่อการวางแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุง หรือพัฒนา ผู้นิเทศควรช่วยให้ครูมองเห็นพฤติกรรมการสอนของตนเอง และร่วมกันพิจารณาเทคนิค การสอนใหม่ๆ ที่ครูมีความสนใจและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน ต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอนวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม

3. การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการนิเทศการสอน

| ตัวบ่งชี้ | แหล่งอ้างอิง | วัชรวิไล (2553) | Hallinger และ Murphy (1985) | Harris (1985) | Glickman (1990) | Acheson และ Gall (1997) | ความถี่ |
|------------------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|---------------|-----------------|-------------------------|---------|
| 1. กำหนดเป้าหมายการนิเทศ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 |
| 2. ประชุมวางแผนแนวทางการนิเทศ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 3. มีส่วนร่วมในการออกแบบการนิเทศ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 4. ประเมินผลการนิเทศ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | 3 |
| 5. ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศย้อนกลับ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | 3 |

จากตาราง 4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการนิเทศการสอน ขององค์ประกอบการนิเทศการสอน คือ

1. ประชุมวางแผนแนวทางการนิเทศ
 2. กำหนดเป้าหมายการนิเทศ
 3. มีส่วนร่วมในการออกแบบการนิเทศ
 4. ประเมินผลการนิเทศ
 5. ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศย้อนกลับ
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3.1 ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2559) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพว่า หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hallinger และ Murphy (1985) ให้ความหมายว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้คือ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการให้รางวัล การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน และการรางวัลกับนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ

Brophy (1996) กล่าวถึงความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า การที่ครูสร้างและคงสภาพ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

สรุปว่า บรรยากาศสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับของนักเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไว้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน

กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญ ทั้งความรู้และคุณธรรม

Glickman (1990) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและนักพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน

Krug (1992) กล่าวว่า เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่ช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ให้รู้สึกปลอดภัย นักเรียนเกิดความมั่นใจที่จะเรียนรู้ มีการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนกำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้เกิดความก้าวหน้าวิชาชีพ พัฒนาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สร้างสื่อนวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างเสริมขวัญกำลังใจให้ครูเกิดความรู้สึที่ดีและอยากพัฒนาการสอน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอนบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

3.2 ตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2551) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งบรรยากาศ 3 กลุ่มนี้ สามารถจัดเป็นด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การที่ผู้เรียนในห้องมีความตั้งใจ และแสดงความสนใจในกิจกรรมของชั้นเรียน เช่น การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. ความผูกพันกันฉันมิตร (Affiliation) หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรต่อกันและกัน

3. การสนับสนุนจากผู้สอน (Teacher Support) หมายถึง การแสดงออก ของผู้สอนที่แสดงถึงความสนใจต่อผู้เรียน ใ่วางใจผู้เรียน สนใจในความคิดของผู้เรียน

4. การเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การจัดกิจกรรมของชั้น มุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางวิชาการ ไม่ออกนอกเรื่องที่กำลังเรียนกำลังสอน

5. การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การที่ผู้เรียนแข่งขันซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้คะแนนสูงหรือให้การยอมรับ

6. ระเบียบและการมีระบบงาน (Order and Organization) หมายถึง การเน้นการประพฤติปฏิบัติในชั้นด้วยลักษณะที่เป็นระเบียบ กิจกรรมต่าง ๆ จัดไว้

Krug (1993) กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพ ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การนิยามและการสื่อสารพันธกิจที่ชัดเจน (Defining and Communicating a clear mission) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับคณะผู้ทำงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การจัดการและการประสานงานด้านหลักสูตรและการจัดสรรเวลาในการสอนที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนโปรแกรมการสอนและจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานแก่ครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ให้การนิเทศและการแนะนำแก่ครูผู้สอนและสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้ จุดเน้นของผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งที่การพัฒนาคณะผู้ทำงานมากกว่าการประเมินการบรรลุผลสำเร็จ สิ่งสำคัญคือประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนจะต้องดีขึ้นหรือกระตุ้นให้ครูเอาใจใส่มากขึ้น

4. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Learning Progress) การติดตามและประเมินผลผู้เรียนโดยการทดสอบหรือการสอบ ใช้ผลการสอบเพื่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการปรับปรุงนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็น

5. การสนับสนุนบรรยากาศการสอน (Promoting Instructional Climate) สร้างสรรค์บรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีความน่าสนใจ และมีความเป็นกันเอง

Murphy (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน และ 16 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing mission and goals) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านการจัดการภารกิจทางการศึกษา (Managing the Educational Production Function) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 การส่งเสริมคุณภาพการสอน
- 2.2 การนิเทศและการประเมินผลการสอน
- 2.3 การจัดสรรและรักษาเวลาในการสอน
- 2.4 การประสานงานด้านหลักสูตร
- 2.5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (Promoting and Academic Learning Climate) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 การสร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก
- 3.2 การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ
- 3.3 การจัดหาสิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน
- 3.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ (Developing a Supportive Work Environment) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย
- 4.2 การจัดหาโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องในสิ่งที่มีความหมาย
- 4.3 การพัฒนาความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของคณะผู้ทำงาน
- 4.4 การระดมทรัพยากรภายนอกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน
- 4.5 การสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

Max Weber (1996) ได้ระบุองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทาง วิชาการจาก ทบทวนวรรณกรรมมีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining the school's Mission) ผู้นำทาง วิชาการจัดทำวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้ สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้วิธีการและรูปแบบ การสอนที่ดีที่สุด และจัดหาข้อมูลในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการสอน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a Positive Learning Climate) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการให้การสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความคาดหวังที่สูงและสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ

4. ด้านการสังเกตและการปรับปรุงการสอน (Observing and improving instruction) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการสังเกตและปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน และจัดหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

5. การประเมินโครงการสอน (Assessing the Instructional Programs) ในด้านนี้ ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ และการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promote school climate) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. การควบคุมเวลาในการสอน
2. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู
3. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
4. การจัดการให้มีสิ่งจูงใจแก่ครู
5. การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ
6. การจัดให้มีสิ่งเสริมการเรียนรู้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

| ตัวบ่งชี้ | แหล่งอ้างอิง | บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2551) | Murphy (1990) | Krug (1993) | Max Weber (1996) | Hoy and Hoy (2003) | ความถี่ |
|----------------------------------|--------------|------------------------------|---------------|-------------|------------------|--------------------|---------|
| 1. การจัดการด้านเวลา | | | | | | ✓ | 1 |
| 2. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี | | | ✓ | | | | 1 |
| 3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ | | | | ✓ | ✓ | | 2 |
| 4. สนับสนุนการจัดบรรยากาศเชิงบวก | | ✓ | | ✓ | | | 3 |
| 5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 6. ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |

จากตาราง 5 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ขององค์ประกอบส่งเสริม บรรยากาศการเรียนการสอน คือ

1. ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. สนับสนุนการจัดบรรยากาศเชิงบวก
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
5. การจัดการด้านเวลา
6. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

4. การพัฒนาครู

4.1 ความหมายของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558) และกานต์ อัมพานนท์ (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

กนกอร สมปราษฎ์ (2562) การพัฒนาครูให้เป็มืออาชีพ หมายถึง การบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนการจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้แก่ครู จัดทำโครงการให้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายใน สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งการเผยแพร่ต่อสาธารณชน

Lieberman (1996) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development of teachers) ว่า หมายถึงการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า การพัฒนา ระหว่างการทำงาน (In-service development) และการพัฒนาบุคลากร (Staff development)

Senge (2006) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝน อบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญเพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นเป็นสภาพที่เป็นจริงที่เห็นว่า อะไรมีความสำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นมา (Personal Vision) รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) และมีความพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเอง ให้รอบรู้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและวิชาชีพครู มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูอย่างเป็นระบบ มีการประเมินการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำผลการประเมินมาพัฒนาครู ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงาน อบรม หรือวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ให้รอบรู้อยู่เสมอและนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2552) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนานาครูดังนี้

1. พัฒนาระบบทั้งระบบครบกระบวนการ
2. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมครูและศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัล

3. เผยแพร่แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูจากผู้มีผลงานดีเด่น และมีความดีในอดีตตามโครงการครูแห่งชาติครูต้นแบบ ครูแนวใหม่และครูภูมิปัญญาไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

4. กำหนดกลไกเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพครู

5. พิจารณาครูผู้สมควรได้รับการยกย่องให้รางวัลตามเกณฑ์มาตรฐาน 7 ประการ คือ

- 5.1 การครองตนของครู
- 5.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.3 การมีความสามารถทางวิชาการ
- 5.4 การจัดการเรียนการสอน
- 5.5 ความเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน
- 5.6 การพัฒนาโรงเรียน
- 5.7 การประสานงานกับชุมชน

6. เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องของ โดยการออกกฎหมายและกฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการยกย่อง ให้รางวัลครูออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลและแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู
2. มุ่งเน้นครอบคลุมทุกด้าน
3. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
4. เน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ
5. มุ่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้า

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลได้อย่างมีความสุขคุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

อรณพ จินะวัฒน์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาควรได้รับการทบทวนวิสัยทัศน์ว่า ควรจะมุ่งไปที่ใด จะทำอย่างไรและต้องการทำอะไร พร้อมกับต้องปรับตัวใหม่แต่ละช่วงของ

การเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ เรียกว่า การทำตัวให้กลับคืนมาใหม่ (Self-renewal) ในมุมมองนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเองก่อนจนไปถึงเรื่องนี้อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปฏิรูปตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างพื้นที่โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน อาทิ สวัสดิการบ้านพักครู เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู สร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มาประกอบการประเมินผลครูและโรงเรียน มีขยายการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและขาดแคลนครูผู้สอน

Spark and Louck-Horsley (1989) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณะทำงานของโรงเรียน 5 รูปแบบ ได้แก่

1. การพัฒนาคณะทำงานรายบุคคล
2. การสังเกตและการประเมินผล
3. รูปแบบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการปรับปรุง
4. รูปแบบการฝึกอบรม
5. รูปแบบการฝึกค้น

Wentling (1992) สรุปไว้ว่า วิธีการพัฒนาถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ได้แก่

1. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
2. การสาธิต (Demonstration)
3. การอ่าน (Reading)
4. การฝึกหัด (Exercise)
5. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)
7. การทัศนศึกษา (Field Study)
8. การนำเสนอโดยวิทยากร (Instructor Presentation)

Wills (1993) กล่าวถึงวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้อง โดยมิวิทยากรเป็นผู้นำ (Classroom/Training)
2. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning)

3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On-the-job Training)
5. การฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอก (External Course)
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
7. การสัมมนา (Seminar)
8. การประชุมทางวิชาการ (Conference)
9. การประชุม (Meeting)
10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)
11. การศึกษาต่อ (Further Education)
12. การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment)
13. การร่วมวงจรคุณภาพ (Participation in Q.C.)
14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Article and Books)

Drago-Severson (1994) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาไว้ 7 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) รูปแบบนี้อาจเป็นการนำเสนอและอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต การจำลองเหตุการณ์ต่าง ๆ
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation) เป็นการสังเกตที่ใช้ได้ทั้งเป็นรายเดี่ยวหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น peer coaching หรือ clinical supervision
3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุง (involvement in a development) ผู้มีส่วนร่วมจะต้องศึกษาหาความรู้และได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง
4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study group model) เป็นการหาทางแก้ปัญหา ร่วมกันจากหลายฝ่าย ปัญหาหลักอาจแยกย่อยเป็นหลายประเด็น แล้วแบ่งคนเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อศึกษา ประเด็นปัญหาของแต่ละกลุ่มนั้นและมีการนำเสนอแลกเปลี่ยนผลการศึกษาของแต่ละกลุ่มร่วมกัน
5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งอาจมีทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม หรือระดับโรงเรียน ดังนี้
 1. กำหนดปัญหาหรือคำถามที่น่าสนใจ
 2. รวบรวม จัดกระทำกับข้อมูลหรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
 3. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
 4. กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ
 5. ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) โดยแต่ละคนจะกำหนดจุดหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุและสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring model) เป็นการจับคู่ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์เพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

Scribner (1999) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ครูต้องพัฒนา ได้แก่

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

Beerens (2000) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาคณะทำงาน พัฒนางานได้อย่างอิสระ การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียน แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด สำหรับครูคือ การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติในด้านต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบครูอาชีพ
2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. ส่งเสริมการวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
6. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของครู

พูน ปณ ทัต ชีเว

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาครู

| ตัวบ่งชี้ | แหล่งอ้างอิง | | | | | | | ความถี่ | |
|---|---------------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|-----------------|---------|-----------------|
| | สมทรง พธิยานุวัฒน์ (2552) | ยนต์ ชุมจิต (2553) | Spark D. and Louck-Horsley S. (1989) | Wentling (1992) | Wills (1993) | Drago-Severson (1994) | Scribner (1999) | | Beerens. (2000) |
| 1. สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาครู | ✓ | | ✓ | | | | | | 2 |
| 3. ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | ✓ | | | ✓ | | | 2 |
| 5. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 6. สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ (Further Education) | | | | | ✓ | | | | 1 |

จากตาราง 6 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การพัฒนาครูขององค์ประกอบการพัฒนาครู คือ

1. สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู
2. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน
3. ส่วนร่วมในการพัฒนาครู
4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
6. สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ (Further Education)

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

นิสาลักษณ์ จันทอร่วม (2561) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญและ ความสามารถที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ

McCauley, Moxley and Velsler (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้ายอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Swanson and Holton (2001) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ใหม่ทักษะหรือการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่งหมายถึง การพัฒนาบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับของการผลปฏิบัติงานในปัจจุบันไปสู่ระดับของผลการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

Astin and Antonio (2012) ให้ความหมายไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารหมายถึงกระบวนการพัฒนาความสามารถและประสิทธิผลของผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การจัดการการเงินและทรัพยากร การส่งเสริมความหลากหลาย การสร้างความร่วมมือและสร้างความมั่นใจในความเป็นเลิศทางวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่หลากหลาย ของการเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประสานความร่วมมือสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

เชื่อมโยงความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาความสามารถและความสำเร็จของนักเรียน และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพ

2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี 70 : 20 : 10 คือ หลักการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership จนเป็นโมเดลในการพัฒนาและเรียนรู้ซึ่งได้มีนักวิชาการศึกษาทฤษฎี ดังกล่าวไว้ดังนี้

Lombardo, Michael & Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในคณะทำงานนั้นคือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะ ช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถ พัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานในแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนและการทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings, Charles and Wargnier (2015) กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามกรอบ 70:20:10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo โดยแบ่งออก 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตรการพัฒนาหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 หมายถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมี 3 วิธี คือ 1) 70 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ 2) 20 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และ 3) 10 % เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา

ตาราง 7 สันเคราะห์วิธีการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา

| แนวคิดการพัฒนา | วิธีการพัฒนา | กิจกรรมการพัฒนา |
|----------------|---|---------------------------------|
| 70 % | การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ | การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง |
| 20 % | การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น | การศึกษาดูงาน |
| 10 % | การเรียนรู้และพัฒนาจากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา | การฝึกอบรม |

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญในการดำเนินการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผลโดยตรงที่จะส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานการดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความ ชำนาญ ค่านิยมทางการศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับ การศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงาน อยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงาน ทุกหน่วยงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้เป็น อย่างดี การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2554) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำว่า หนึ่งใน กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น คือ การฝึกอบรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถตอบสนอง เป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้ จนสามารถกล่าวว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญ อย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและของตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้เกิดประสิทธิผลการฝึกอบรมจึงเป็นหนทางหนึ่งในการที่จะช่วยสร้างผู้นำที่มีคุณภาพและประสบ ความสำเร็จ

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนา ควรเป็นรูปแบบ การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off the job Training) เช่น การอบรม และ การพัฒนาแบบในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาด้วยตนเอง

น้องนุช ธราตลรัตน์กร (2563) ได้กล่าวถึงรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้วย เทคโนโลยี มัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ตามแนวคอนสตรัคติวิซซิม มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย การฝึกอบรม ออนไลน์ (Online training) และเทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive multimedia technology) กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การฝึกอบรม ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ลงมือกระทำ (Active training) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration) การชี้แนะ (Coaching) และ ผลผลิต (Output) ได้แก่ สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี Computer and Technology Competency ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เรียกกรูแบบนี้ว่า ACCOCO Model

Lombardo, Michael & Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในคณะทำงานนั้นคือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนและการทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้

พหุ ประถม โท ชีเว

ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

| วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ | สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สายพุทธ กั้นหลง (2553) | ชูชัย สมบัติไกร (2554) | พญฑ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2561) | น้อยนุช ธราดลรัตน์การ | Lombardo, Michael & Eichinger (1996) | ความถี่ |
|--------------------------------------|--|------------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------------|---------|
| 1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 4 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 3. การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรม | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 4 |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |

จากการวิเคราะห์ตาราง 8 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าคะแนนความถี่ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าสูงสุดรองลงมาคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การเลือกองค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยได้กำหนดความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 2 ลำดับแรกและนำองค์ประกอบที่มีคะแนนความถี่ ต่างกันมารวมกับองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรและโปรแกรม และได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิด 70:20:10 ดังนี้ คือ

1. การเรียนรู้และพัฒนาจากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา (10%)
2. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%)
3. การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ (70%)

พูนัน ปณุกิตโต ชิว

การพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

อุ๋นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้ โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมิณผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไข ที่จะทำ ให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็นประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory” ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของ โปรแกรมกระบวนการนำไปสู่ การปฏิบัติ และผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้ การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบ หรือติดตามและการออกแบบและ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงาน ของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรม การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของ ความร่วมมือระหว่างผู้ เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมิน จะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสิน ประสิทธิภาพของโครงการ

Chen, Rossi (2010) and Rogers (2008) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม ไว้ว่า ทฤษฎีโปรแกรมเป็นกรอบที่ใช้ในการประเมินโปรแกรมและการออกแบบเพื่อทำความเข้าใจว่า กระบวนการทำงานของโปรแกรม ซึ่งขึ้นอยู่กับสมมติฐานที่ว่าทุกโปรแกรมได้รับการออกแบบมาเพื่อ

ดำเนินการให้บรรลุผลลัพธ์หรือวัตถุประสงค์ตามกลไกพื้นฐานของโปรแกรม ทฤษฎีโปรแกรมจะระบุปัจจัยของการผลิต กิจกรรม ผลลัพธ์และปัจจัยตามบริบทที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโปรแกรม และมักจะแสดงเป็นกราฟิกแบบจำลอง ตรรกะหรือทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้และวิธีที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ทฤษฎีโปรแกรมที่สามารถระบุองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของโปรแกรมและพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขช่องว่างหรือจุดอ่อนในการออกแบบโปรแกรมได้ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้พวกเขาสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลกระทบและคุณค่าของโปรแกรม

Borden (2017) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม ว่าเป็นพื้นฐานตรรกะและความสัมพันธ์ที่คาดหวังระหว่างกิจกรรมของโปรแกรม ผลลัพธ์ระดับกลางและผลลัพธ์สุดท้ายของโปรแกรมการศึกษา เป็นกรอบในการออกแบบดำเนินการและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวัง ทฤษฎีโปรแกรมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุป โปรแกรม หมายถึง ชุดของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการหรือแผนการจัดกิจกรรม อันเป็นมวลความรู้และประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผลเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการประยุกต์จากหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรมซึ่งเป็นแบบจำลองแนวคิดที่สรุปตรรกะและสมมติฐานพื้นฐานของโปรแกรมรวมถึงเป้าหมาย กิจกรรม ข้อมูลผลลัพธ์และผลกระทบ สำหรับผู้นำทางวิชาการนั้น องค์ประกอบทฤษฎีโปรแกรมสามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการออกแบบดำเนินการและประเมินโปรแกรมการศึกษา ในช่วงระยะเวลา และการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ดังนั้นในการพัฒนาองค์ประกอบจึงมีความสำคัญในการออกแบบให้มีความเหมาะสมมีรูปแบบ และวิธีการที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร

4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สุมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน

Weiss & Frederick (1986) ได้เสนอทฤษฎีโปรแกรมว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา คือ องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการระบุและอธิบายปัญหาที่โปรแกรมพยายามแก้ไขรวมถึงสาเหตุผลที่ตามมาและปัจจัยบริบทที่เกี่ยวข้อง
2. แบบจำลองตรรกะของโปรแกรม คือ ส่วนประกอบนี้สรุปทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรากฐานของโปรแกรม รวมถึงกิจกรรมและผลลัพธ์ของโปรแกรม มันอธิบายว่าโปรแกรมคาดว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ
3. การวิเคราะห์การใช้งาน คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินขอบเขตที่โปรแกรมดำเนินการตามวัตถุประสงค์รวมถึงความเที่ยงตรงและคุณภาพของการส่งมอบโปรแกรม
4. การวิเคราะห์ผลกระทบ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินขอบเขตที่โปรแกรมดำเนินการจนบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ รวมถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Barr and Keating (1990) ได้เสนอองค์ประกอบโปรแกรม 5 องค์ประกอบ เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

1. การพัฒนาทีมวางแผน
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

1. กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถที่ต้องทำ
2. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลจากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

1. หลักการและความสำคัญ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กิจกรรมและเครื่องมือพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล

ตาราง 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

| ส่วนประกอบของโปรแกรม | ฉำรง บัวศรี (2542) | สุมิตรา พงศธร (2550) | Weiss, C. H., & Frederick, J. E. (Eds.). (1986) | Barr และ Keating (1990) | ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) | สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) | ความถี่ |
|----------------------|--------------------|----------------------|---|-------------------------|--------------------------------|--------------------------|---------|
| 1. หลักการ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 4 |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ส่วนประกอบของโปรแกรม | อ้าง บัวศรี (2542) | สมิตรา พงศธร (2550) | Weiss, C. H., & Frederick, J. E. (Eds.). (1986) | Barr และ Keating (1990) | ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) | สุวัฒน์ จตุสุวรรณ์ (2554) | ความถี่ |
|--------------------------|--------------------|---------------------|---|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------|
| 2. วัตถุประสงค์ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 3. เป้าหมาย | ✓ | | | ✓ | | ✓ | 3 |
| 4. จุดมุ่งหมายโปรแกรม | ✓ | ✓ | | | | | 2 |
| 5. บริบทผู้ใช้งาน | | | | | | ✓ | 1 |
| 6. เนื้อหา | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 5 |
| 7. วิธีการพัฒนา | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 8. ผลลัพธ์ | | | ✓ | ✓ | | | 2 |
| 9. เครื่องมือ/สื่อ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 10. ระยะเวลาของการใช้งาน | | | | ✓ | | | 1 |
| 11. การยอมรับ | | | | ✓ | | | 1 |
| 12. การวัดและประเมินผล | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 |

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความถี่สูงสุด 5 อันดับ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมมี 5 ขั้นตอน คือ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา 5. การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

กนกอร์ สมปราชญ์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ

1. การเรียนรู้จากการทำงาน
2. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น
3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด
4. การฝึกอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนาต่าง ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
2. ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
4. ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
5. ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมใน

ภาคสนามจริง

กนกอร สมปราชญ์ (2562) กล่าวถึงการประเมินระดับโปรแกรมไว้ว่า ผู้นำโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อโปรแกรมที่มีการปฏิบัติในโรงเรียนของตน ประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้มาจากหลายปัจจัย เช่น การเป็นโปรแกรมที่ดี การใช้ทรัพยากร การดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องการประเมินโปรแกรม โดยมีการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการนำไปใช้ประโยชน์

Berman and Mclaughlin (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินผู้เรียน
2. การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์การสอน
3. การวิเคราะห์งาน
4. การเลือกและใช้กลยุทธ์การสอนรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์
5. การประเมินผลโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

Bensimon (2007) กำหนดกระบวนการพัฒนาโปรแกรมว่าเป็นแนวทางที่มีโครงสร้างในการออกแบบและดำเนินโปรแกรมที่ปลูกฝังทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถในหมู่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับขั้นตอนสำคัญหลายประการ รวมถึงการระบุความต้องการความเป็นผู้นำ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมโปรแกรม การประเมินประสิทธิภาพ

Anderson (2009) กำหนดกระบวนการพัฒนาโปรแกรมว่าเป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักรและต่อเนื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการระบุความต้องการขององค์กรการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นการดำเนินโครงการและการประเมินประสิทธิภาพกระบวนการเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการในการพัฒนาความเป็นผู้นำในปัจจุบันขององค์กรรวมถึงการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากการประเมินนี้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์และโปรแกรมได้รับการออกแบบและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ โปรแกรมอาจรวมถึงการฝึกอบรมการฝึกสอนการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนรูปแบบอื่น ๆ เมื่อโปรแกรมได้รับการออกแบบแล้วจะมีการดำเนินการและผู้เข้าร่วมจะได้รับการสรรหาและฝึกอบรม การประเมินและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องจะใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมและทำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็น

Marrone and Marek-Sadowska (2015) กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมความเป็นผู้นำหมายถึงกระบวนการสร้างและดำเนินโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถของบุคคลภายในองค์กร โปรแกรมเหล่านี้มีหลายรูปแบบรวมถึงการฝึกอบรมการฝึกสอนการให้คำปรึกษาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากตาราง 10 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม พบว่า กระบวนการของการพัฒนาโปรแกรมในทางทฤษฎี ประกอบด้วย 5 กระบวนการ เป็นกระบวนการออกแบบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ
2. วางแผนออกแบบโปรแกรม
3. ดำเนินการใช้โปรแกรม
4. ติดตาม วัดและประเมินผลโปรแกรม
5. พัฒนาและแก้ไขโปรแกรม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาชั้น พื้นฐานระดับมัธยมศึกษา

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตั้งอยู่ เลขที่ 151 หมู่ที่ 9 ตำบล บ้านโตก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000 โทรศัพท์ 0-5602-9656 โทรสาร 0-5602-9835 Website : <http://www.sec40.go.th> e-mail : contact@sec40.go.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์(เพชรบูรณ์) เป็นองค์กรหลักในการบริหาร จัดการมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยมีพื้นที่บริการ 11 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 39 โรงเรียน

2. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, 2566) ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 7) หน่วยตรวจสอบภายใน 8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 10) กฎหมายและคดี

3. ข้อมูลบุคลากร/ในสถานศึกษา

ตาราง 11 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

| บุคลากร | จำนวน (คน) |
|----------------------------|------------|
| ผู้อำนวยการโรงเรียน | 39 |
| รองผู้อำนวยการโรงเรียน | 50 |
| ข้าราชการครู | 1,335 |
| พนักงานราชการ | 47 |
| บุคลากรทางการศึกษา 38ค (1) | 5 |
| บุคลากรทางการศึกษา 38ค (2) | 29 |
| ลูกจ้างประจำ | 29 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 223 |
| รวม | 1,757 |

4. ข้อมูลโรงเรียน

ตาราง 12 ข้อมูลโรงเรียน/ระดับชั้นที่เปิดสอน

| | | |
|--------------------|--------|-----------|
| จำนวนสถานศึกษา | 39 | โรงเรียน |
| จำนวนห้องเรียน | 877 | ห้องเรียน |
| จำนวนนักเรียน | | |
| -มัธยมศึกษาตอนต้น | 13,984 | คน |
| -มัธยมศึกษาตอนปลาย | 13,808 | คน |
| รวม | 27,792 | คน |

5. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนระดับที่ 2 (ได้แก่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย ความมั่นคงแห่งชาติ) และแผนระดับที่ 3 (นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2560 และตาม พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560

มาตรา 5 ให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันอันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่ายี่สิบปี การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการ และเมื่อได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา 10 วรรคสาม แผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัด ท่างบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ ดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา 6 วรรคสาม หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้การปฏิรูปประเทศ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

แผนระดับที่ 1

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
2. ด้านความมั่นคง
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)
 - ประเด็น (1) ความมั่นคง
 - ประเด็น (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
 - ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้
 - ประเด็น (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี
 - ประเด็น (14) ศักยภาพการกีฬา

ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็น (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

2. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

4. (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-

2570)

แผนระดับที่ 3

1. นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

2. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579)

4. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

5. นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

6. นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2567

7. แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570

8. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

6. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

6.1 ด้านคุณภาพการศึกษา

จากสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในปีการศึกษา พ.ศ. 2564-2565 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป (O-NET) รายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และรายวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564-2565 ส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 50

6.1.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 - 2565

พ.ศ. ๒๕๖๖

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล
การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2564

| วิชา | ปีการศึกษา 2564 | | ผลต่าง |
|-------------|-----------------|-----------|--------|
| | เขต | ประเทศ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 52.13 | 51.19 | 0.94 |
| ภาษาไทย | 30.79 | 31.11 | -0.32 |
| คณิตศาสตร์ | 24.74 | 24.47 | 0.27 |
| วิทยาศาสตร์ | 31.67 | 31.45 | 0.22 |

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 พบว่า ในรายวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่สูงกว่าระดับประเทศ ที่คะแนน 0.94, 0.27 และ 0.22 ตามลำดับ และในรายวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ที่คะแนน -0.32

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล
การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2565

| วิชา | ปีการศึกษา 2565 | | ผลต่าง |
|-------------|-----------------|-----------|--------|
| | เขต | ประเทศ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 51.57 | 52.95 | -1.38 |
| ภาษาไทย | 31.09 | 32.05 | -0.96 |
| คณิตศาสตร์ | 23.23 | 24.39 | -1.16 |
| วิทยาศาสตร์ | 32.95 | 33.32 | -0.37 |

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ในรายวิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ที่คะแนน -1.38, -0.96, -1.16 และ -0.37 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 - 2565

| วิชา | เขตพื้นที่การศึกษา | | ผลต่าง |
|-------------|--------------------|-----------------|--------|
| | ปีการศึกษา 2564 | ปีการศึกษา 2565 | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 52.13 | 51.57 | -0.56 |
| ภาษาอังกฤษ | 30.79 | 31.09 | 0.30 |
| คณิตศาสตร์ | 24.74 | 23.23 | -1.51 |
| วิทยาศาสตร์ | 31.67 | 32.95 | 1.28 |

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 - 2565 พบว่า ในรายวิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่เพิ่มขึ้น ที่คะแนน 0.30 และ 1.28 ตามลำดับและในรายวิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ลดลง ที่คะแนน -0.56 และ -1.51ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

6.1.2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 – 2565

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล
การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2564

| วิชา | ปีการศึกษา 2564 | | ผลต่าง |
|-------------|-----------------|-----------|--------|
| | เขต | ประเทศ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 44.21 | 46.4 | -2.19 |
| สังคมศึกษาฯ | 35.79 | 36.87 | -1.08 |
| ภาษาอังกฤษ | 23.75 | 25.56 | -1.81 |
| คณิตศาสตร์ | 19.88 | 21.28 | -1.40 |
| วิทยาศาสตร์ | 28.09 | 28.65 | -0.56 |

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ย
ระดับประเทศของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปี
ที่ 6 ปีการศึกษา 2564 พบว่า ในรายวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษาฯ วิชาภาษาอังกฤษ วิชา
คณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ที่คะแนน -
2.19, -1.08, -1.81, -1.40 และ -0.56 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผล
การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2565

| วิชา | ปีการศึกษา 2564 | | ผลต่าง |
|---------|-----------------|-----------|--------|
| | เขต | ประเทศ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 42.20 | 44.09 | -1.89 |

ตาราง 17 (ต่อ)

| วิชา | ปีการศึกษา 2564 | | ผลต่าง |
|-------------|-----------------|-----------|--------|
| | เขต | ประเทศ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| สังคมศึกษาฯ | 31.73 | 33.00 | -1.27 |
| ภาษาอังกฤษ | 22.12 | 23.44 | -1.32 |
| คณิตศาสตร์ | 19.48 | 21.61 | -2.13 |
| วิทยาศาสตร์ | 27.68 | 28.08 | -0.40 |

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 พบว่า ในรายวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษาฯ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ที่คะแนน -1.89, -1.27, -1.32, -2.13 และ -0.40 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 – 2565

| วิชา | เขตพื้นที่การศึกษา | | ผลต่าง |
|-------------|--------------------|-----------------|--------|
| | ปีการศึกษา 2564 | ปีการศึกษา 2565 | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ภาษาไทย | 44.21 | 42.20 | -2.01 |
| สังคมศึกษาฯ | 35.79 | 31.73 | -4.06 |
| ภาษาอังกฤษ | 23.75 | 22.12 | -1.36 |
| คณิตศาสตร์ | 19.88 | 19.48 | -0.40 |
| วิทยาศาสตร์ | 28.09 | 27.68 | -0.41 |

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 – 2565

พบว่า ในรายวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษาฯ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ลดลงทุกวิชาที่คะแนน -2.01 , -4.06 , -1.36 , -0.40 และ -0.41 ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รักจิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถาม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉาก ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำในการริเริ่มใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู องค์ประกอบที่ 4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครู และองค์ประกอบที่ 5 จัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอน

การดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าดัชนี ความสอดคล้องของโมเดล (CVI) ตั้งแต่ 0.86-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93.10 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ผลจากการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และ องค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อยองค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยจำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762-.524 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยมี ค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2/df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์(0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041)

ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูใน ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัด สพม. เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มี สิ่งจูงใจกับครูการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศและ การประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการเอาใจใส่ครูและ นักเรียนอย่างใกล้ชิด การคุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) ทักษะ ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้การ บริหาร ห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ทักษะทางเทคโนโลยี การทำให้ บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง และความเป็นสากล 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบ คล้อยตามกัน

อภิชา วิชาชัย (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยใช้ วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำนวน 148 คน ได้มาโดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 และประเมินโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนิเทศการสอน ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนและด้านการกำหนดพันธกิจ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผลเนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน 2. การกำหนดพันธกิจ 3.การนิเทศการสอน และ 4. การบริหารหลักสูตร มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ

ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียน การสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

McEwan (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาฝึกรอบมประจําการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในเรื่องการเก็บรวบรวม ข้อมูล ด้วยการใช้เครื่องมือของ Hallinger และ Murphy (1985) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และมีผลโดยตรงต่อการ เปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปในทางที่ดีขึ้นทางอ้อม ที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการ มุ่งเน้นทาง วิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ได้จาก การศึกษารรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้เป็นที่สงสัยกัน ว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มากสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครู เกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกันเพิ่มความขลังที่ส่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจเชื่อ ใจระหว่างครูผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่ง ของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนให้ประสบ ความสำเร็จได้ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำบรรยายสวยหรูของคำว่าภาวะผู้นำไปสู่การ ทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน ในท้ายที่สุด เราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่าอย่าง เช่น การเน้นทางวิชาการ ซึ่งผู้นำสามารถ เปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล่าช้าที่เป็นลบของสถานะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

Crawford (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาฝึ กปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสำรวจการฝึ กปฏิบัติและความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (professional learning organization) ตามกรอบพฤติกรรมกรบริหารและความเชื่อของคูลซ์และโพเนอร์ (Kouzes & Posner, 1993) การศึกษาสร้างกรอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้าน ภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การใช้แบบจำลองการทำงาน การเพิ่มอำนาจ

กระบวนการทำลาย การกระตุ้นการตัดสินใจ การวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 ข้อ ซึ่งฝึกภาวะผู้นำทำให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลแข็ง (hard data) นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ม ภาวะผู้นำของโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดรวมของการเปลี่ยนแปลงการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การขาดแคลนเวลา ขนาดของ การควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญาไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Mbatha (2009) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของเรียนโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ ชัดเจนการสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่างสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะช่วย ปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายใน สถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี และจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษา

Spence-Ariemma (2014) การศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมการวิจัยก่อนหน้านี้ โดยการตรวจสอบการรับรู้ของคณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายวิชาการแสดงให้เห็นว่า เป็นผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงาน จุดประสงค์ของการศึกษานี้คือสามเท่า ก) เพื่อตรวจสอบภายในและระหว่างความแตกต่างของกลุ่ม เช่น จำนวนปีที่มีประสบการณ์การสอน เพิ่มเวลาในฐานะอาจารย์ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยจำนวนปีของประสบการณ์การควบคุมเพิ่มเวลา นอกจากนี้ นักวิชาการและ/หรือภายในวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยได้รับหนังสือรับรองทางวิชาการสูงสุดเพศและอายุ ในแง่การรับรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งหนึ่งในแคนาดาแห่งพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ข) เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนและความน่าเชื่อถือของการจัดอันดับอาจารย์ของลักษณะพฤติกรรมของนักวิชาการที่มีประสิทธิภาพผู้นำ และ ค) สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำทางวิชาการและยืนยันสาเหตุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตัวแบบที่เสนอ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำเต็มเวลาเก้าสิบสองคนได้เข้าร่วมการศึกษา 92 คณาจารย์แตกต่างกันไปตามอายุการศึกษาประสบการณ์การสอนเพิ่มเวลาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยและประสบการณ์การกำกับดูแลเพิ่มเวลาในอุตสาหกรรมและ/หรือในการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบความแตกต่างที่สำคัญบนพื้นฐานของอายุเพศประสบการณ์การสอนเพิ่มเวลาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยการศึกษาเพิ่มเวลาประสบการณ์ด้านการกำกับดูแลในอุตสาหกรรมและ/ หรือประสบการณ์การควบคุมแบบเต็มเวลาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความ

แตกต่างกันในความสำเร็จของรายการพฤติกรรมต่อประสิทธิผลความเป็นผู้นำที่สามารถนำมา ประกอบกับเพศหรือประสบการณ์การควบคุมของผู้ประเมิน ท้ายที่สุดจากผลการศึกษานี้ แบบจำลองความเป็นผู้นำผู้จัดการกลางด้านวิชาการแสดงให้เห็นว่างานคนและฟังก์ชันความเป็นผู้นำ ที่มีความเสถียรเป็นตัวตั้งต้นของความซับซ้อนของพฤติกรรมซึ่งได้รับ

Xiaoyao et al. (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้วิจัย หลักเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพในสถาบันวิจัยและมหาวิทยาลัยของจีน พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย ในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน บทบาทของความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญมากขึ้น ในปัจจุบันจีนมุ่งมั่นที่จะสร้างมหาวิทยาลัยระดับโลกและสถาบันวิจัยขั้นสูง ในขณะที่ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ผลการวิจัยพบว่าคำจำกัดความของความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความเชี่ยวชาญทางวิชาการมอบหมายสมาชิกในทีม การกำหนดทิศทาง ทักษะทางสังคม ทักษะทางวิชาการการจัดการ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม การเพิ่มขวัญกำลังใจของทีมและทักษะการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการมักจะมีความสำคัญมากกว่าความสามารถอื่น ๆ ในแง่ของความสามารถ คำจำกัดความของความเป็นผู้นำโดยผู้ตรวจสอบหลักของจีนและวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของตะวันตกมีความคล้ายคลึงกัน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ และถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครูให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและยังส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอีกด้วย และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทุกกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน คอยกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ นิเทศการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารงานสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

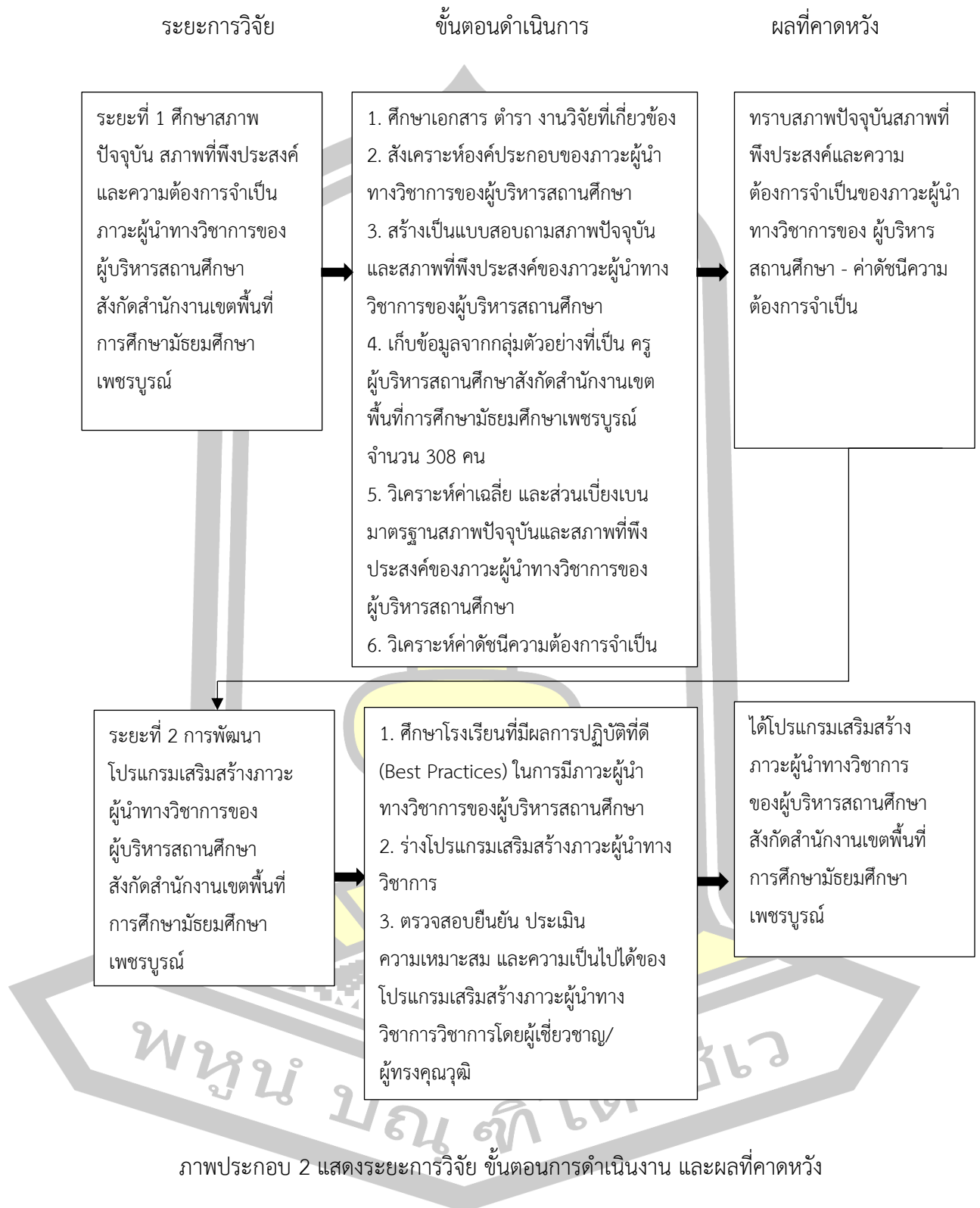
การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยภาพประกอบ 2





การดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร สรุป วิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,335 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,424 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 308 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และ มอร์แกน และสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

พูน ปรณ ทิโต ชิว

ตาราง 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดของสถานศึกษา | กลุ่มประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|------------------|--------------|------------------------|---------------|---------------|------------------------|---------------|
| | สถานศึกษา | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู ผู้สอน | สถานศึกษา | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู ผู้สอน |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 3 | 13 | 370 | 3 | 6 | 65 |
| ขนาดใหญ่ | 3 | 14 | 271 | 3 | 6 | 57 |
| ขนาดกลาง | 8 | 23 | 284 | 6 | 12 | 60 |
| ขนาดเล็ก | 25 | 39 | 410 | 15 | 15 | 87 |
| รวม | 39 | 89 | 1,335 | 27 | 39 | 269 |
| | | 1,424 | | | 308 | |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .80 – 1.00 และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการวิจัย หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุทธา ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาวิจัยฯ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุสิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา ที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย

3.1 ดร.ฐิติพงษ์ ตรีศรี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 ดร.คณินท์ พฤษสาโรช ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนน้ำร้อนวิทยาคม วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.3 ดร.ศรัณย์ เปรมสุข ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยเพชรบูรณ์ วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน

2.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation โดยข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ทั้งฉบับ

2.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-Efficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่น ที่ระดับ 0.90 ขึ้นไป ทั้งฉบับ

2.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรของงานวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความ อนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือ จากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง/ทางไปรษณีย์/ทาง google form และสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าความถี่และร้อยละ

4.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

4.2.2.1 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ต่อไปนี้

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ให้ค่าคะแนน

5 คะแนน

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง ให้ค่าคะแนน

3 คะแนน

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน

1 คะแนน

4.2.2.2 นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นตอนที่ 3 นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มาวิเคราะห์ ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ค่า PNI modified} = (I-D)/D$$

ค่า PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

พจนานุกรมศัพท์
ชเว

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา(Best Practice)

1.1 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และเป็นที่ยอมรับ จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านวิชาการ โดยสถานศึกษานั้นได้รับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านงานวิชาการ

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป

ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ 3 คน ที่ได้คัดเลือก ประกอบด้วย

1. นายยุทธศาสตร์ ถนัดพงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

2. ดร.วิเศษ ปิ่นพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

3. นายพีระวัตร จันทกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหล่มสักพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้ให้ข้อมูล จะประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารต้นแบบ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทาง วิชาการ
คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของ
แบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)
ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์
กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC : Index of
Congruence)

5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดพิมพ์
เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไป
สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และจัดเก็บ
ข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน
3 โรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่ม
ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูล
โดยละเอียด

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ตีมาพัฒนาเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ ยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายกนก ยนต์ชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

3. นายธรรมรัฐ นุชเนื่อง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4. นายมณูญ สิงห์คำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม

5. นายกิตติศักดิ์ เพิ่มพูนพานิช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองศรีเทพ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบ มาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบประเมิน

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และ ปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ยืนยันโปรแกรมและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

| | |
|-------------------------|--------------------------------------|
| X | แทน ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | แทน จำนวนประชากร |
| D | แทน สภาพปัจจุบัน |
| I | แทน สภาพที่พึงประสงค์ |
| PNI _{modified} | แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา |

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|------------------------------------|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. ด้านการกำหนดพันธกิจ | 2.52 | 0.81 | ปานกลาง | 4.45 | 0.41 | มาก |
| 2. ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | 2.44 | 0.69 | น้อย | 4.48 | 0.50 | มาก |
| 3. ด้านการนิเทศการสอน | 2.70 | 0.71 | ปานกลาง | 4.48 | 0.48 | มาก |
| 4. ด้านการพัฒนาครู | 2.50 | 0.71 | น้อย | 4.57 | 0.48 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 2.54 | 0.73 | ปานกลาง | 4.49 | 0.46 | มาก |

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจ
อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน อยู่ในระดับน้อย ด้านการนิเทศ
การสอนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่ พึงประสงค์
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจ อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
การสอน อยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดพันธกิจ

| ด้านการกำหนดพันธกิจ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|--------------------------|-------------------|------|--------------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น |
| 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้ กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของ สถานศึกษา | 2.41 | 0.84 | น้อย | 4.68 | 0.48 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ด้าน วิชาการตามเป้าหมายการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา | 2.45 | 0.74 | น้อย | 4.33 | 0.50 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน มีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษา | 2.47 | 0.78 | น้อย | 4.39 | 0.51 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนในการ ฝึกอบรมโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวาง แผนการทำงานวิชาการของสถานศึกษา | 2.60 | 0.89 | ปาน กลาง | 4.36 | 0.51 | มาก |
| 5. ผู้บริหารประชุมชี้แจง สื่อสารข้อมูล และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ด้านวิชาการ ของสถานศึกษาให้กับผู้มี ส่วนได้ส่วน เสียได้รับทราบ เพื่อการ พัฒนางานด้านวิชาการของ สถานศึกษา | 2.62 | 0.73 | ปาน กลาง | 4.60 | 0.61 | มากที่สุด |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ด้านการกำหนดพันธกิจ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|----------------------|-------------------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
| 6. ผู้บริหารรายงานผลการถอดบทเรียนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ ประกอบด้วย ผลการพัฒนา จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในโอกาสต่อไป | 2.70 | 0.83 | ปานกลาง | 4.38 | 0.61 | มาก |
| 7. ผู้บริหารมีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 2.43 | 0.86 | น้อย | 4.41 | 0.54 | มาก |
| โดยรวม | 2.52 | 0.81 | ปานกลาง | 4.45 | 0.41 | มาก |

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6.ผู้บริหารรายงานผลการถอดบทเรียนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ ประกอบด้วย ผลการพัฒนา จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในโอกาสต่อไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.ผู้บริหาร

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้าน วิชาการตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

| ด้านส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|----------------------|-------------------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ในการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนการสอน | 2.32 | 0.76 | น้อย | 4.57 | 0.53 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารประเมินผลสัมฤทธิ์ ด้านงานวิชาการไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง | 2.39 | 0.70 | น้อย | 4.42 | 0.50 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการ ใช้เวลาใน การจัดการเวลาการ เรียนการสอนของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ | 2.59 | 0.63 | ปานกลาง | 4.51 | 0.55 | มากที่สุด |
| 4. ผู้บริหารมีระบบบริหารจัดการ เกี่ยวกับ การจัดตารางเรียนและ การจัดสอนแทนที่เป็นระบบ | 2.44 | 0.81 | น้อย | 4.37 | 0.50 | มาก |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อม เสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะ ต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถของ ผู้เรียน | 2.32 | 0.66 | น้อย | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 6. ผู้บริหารมีการสนับสนุน และให้ รางวัลจากการปฏิบัติงาน ที่เป็น ผลสำเร็จ | 2.40 | 0.66 | น้อย | 4.39 | 0.50 | มาก |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ด้านส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|----------------------|-------------------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น |
| 7.ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และประกาศ เกียรติคุณให้ครูที่มี ผลงานดีเด่น | 2.51 | 0.76 | ปานกลาง | 4.40 | 0.51 | มาก |
| 8.ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน ทางด้าน วิชาการ และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อ นำไปพัฒนามุ่งงานวิชาการ | 2.47 | 0.70 | น้อย | 4.43 | 0.52 | มาก |
| 9.ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ กำหนด มาตรฐานด้านวิชาการของ โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และมี ความเป็นไปได้ | 2.44 | 0.72 | น้อย | 4.47 | 0.52 | มาก |
| 10.ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ สำคัญใน โรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอ เหมาะสมจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ | 2.40 | 0.64 | น้อย | 4.57 | 0.50 | มากที่สุด |
| 11.ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ ชุมชนได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการ จัดแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน | 2.41 | 0.68 | น้อย | 4.45 | 0.50 | มาก |
| 12.ผู้บริหารมีการสร้างความ ตระหนักรู้ ในการบริหารเวลาที่ใช้ ในการจัดการเรียนการสอน | 2.55 | 0.74 | ปานกลาง | 4.39 | 0.49 | มาก |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ด้านส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|----------------------|-------------------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น |
| 13. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน วิชาการแก่ครู บุคลากรในสถานศึกษา | 2.41 | 0.63 | น้อย | 4.55 | 0.50 | มากที่สุด |
| 14. ผู้บริหารมีการสนับสนุนสื่อการ เรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน | 2.52 | 0.57 | ปานกลาง | 4.64 | 0.48 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 2.44 | 0.69 | น้อย | 4.48 | 0.50 | มาก |

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนโดยรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการใช้เวลาในการจัดการเวลาการเรียนการสอนของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1.ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และข้อ 5.ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 14.ผู้บริหารมีการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4.ผู้บริหารมีระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับ การจัดทำตารางเรียน และการจัดสอนแทนที่เป็นระบบ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน

| ด้านการนิเทศการสอน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางของการ นิเทศการสอนของ สถานศึกษา อย่างเป็นระบบ | 2.36 | 0.72 | น้อย | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการใน การดำเนินการ นิเทศการสอนตามแผนงานที่วางไว้ อย่างเป็นระบบ | 2.43 | 0.71 | น้อย | 4.64 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาส ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วม ในการ ดำเนินการนิเทศการสอน | 2.43 | 0.68 | น้อย | 4.48 | 0.50 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการใช้ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการ เรียนการสอนของครูว่าสอดคล้อง กับ เป้าหมาย | 2.33 | 0.88 | น้อย | 4.53 | 0.50 | มากที่สุด |
| 5. ผู้บริหารมีการสรุปประเมินผล การนิเทศการสอนนำผลการ ประเมินไปกำหนดแนว ทางการ พัฒนา | 2.35 | 0.72 | น้อย | 4.43 | 0.50 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนาของครูผู้สอนแล้ว นำไปสรุปประเมินผลหลัง การ นิเทศการสอน | 2.55 | 0.74 | ปานกลาง | 4.63 | 0.48 | มากที่สุด |

ตาราง 23 (ต่อ)

| ด้านการนิเทศการสอน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันในการนิเทศแล้วนำพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 2.44 | 0.68 | น้อย | 4.41 | 0.49 | มาก |
| 8. ผู้บริหารมีการแนะนำให้ความรู้เพื่อพัฒนาด้านการนิเทศการสอนแก่ครูผู้สอน | 2.42 | 0.66 | น้อย | 4.37 | 0.48 | มาก |
| 9. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงานของงานวิชาการให้ บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 2.51 | 0.66 | ปานกลาง | 4.47 | 0.47 | มาก |
| โดยรวม | 2.70 | 0.71 | ปานกลาง | 4.48 | 0.48 | มาก |

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนาของครูผู้สอนแล้วนำไปสรุปประเมินผล หลัง การนิเทศการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4. ผู้บริหารมีการใช้ผลการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศการสอนตาม แผนงานที่วางไว้ อย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8. ผู้บริหารมีการแนะนำให้ความรู้ เพื่อพัฒนา ด้านการนิเทศการสอนแก่ครูผู้สอน

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู

| ด้านการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|----------------------|-------------------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น |
| 1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และ ทฤษฎีการเรียนรู้ | 2.50 | 0.84 | น้อย | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง | 2.43 | 0.82 | น้อย | 4.69 | 0.46 | มากที่สุด |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ทักษะเทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ | 2.54 | 0.59 | ปานกลาง | 4.61 | 0.49 | มากที่สุด |
| 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 2.43 | 0.70 | น้อย | 4.45 | 0.50 | มาก |

ตาราง 24 (ต่อ)

| ด้านการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 5. ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง | 2.63 | 0.64 | ปานกลาง | 4.42 | 0.49 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ไปได้ศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | 2.50 | 0.72 | น้อย | 4.53 | 0.50 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 2.50 | 0.71 | น้อย | 4.57 | 0.48 | มากที่สุด |

จากตาราง 24 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5. ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2. ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง และข้อ 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ข้อ 5.ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

| องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความ ต้องการจำเป็น |
|-----------------------------------|------|------|-------------------------|----------------------------|
| 1.ด้านการกำหนดพันธกิจ | 2.52 | 4.45 | 0.766 | 3 |
| 2.ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | 2.44 | 4.48 | 0.836 | 1 |
| 3.ด้านการนิเทศการสอน | 2.70 | 4.48 | 0.659 | 4 |
| 4.ด้านการพัฒนาครู | 2.50 | 4.57 | 0.828 | 2 |
| รวม | 2.54 | 4.49 | - | - |

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการนิเทศการสอน

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดพันธกิจ

| การกำหนดพันธกิจ | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความต้องการจำเป็น |
|--|------|------|-------------------------|------------------------|
| 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา | 2.41 | 4.68 | 0.942 | 1 |
| 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้าน วิชาการตามเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา | 2.45 | 4.33 | 0.767 | 4 |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษา | 2.47 | 4.39 | 0.777 | 3 |
| 4. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนในการฝึกอบรมโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานวิชาการของสถานศึกษา | 2.60 | 4.36 | 0.677 | 6 |
| 5. ผู้บริหารประชุมชี้แจง สื่อสารข้อมูลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ด้านวิชาการ ของสถานศึกษาให้กับผู้มีส่วนได้ส่วน เสียได้รับทราบ เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการของ สถานศึกษา | 2.62 | 4.60 | 0.756 | 5 |
| 6. ผู้บริหารรายงานผลการถอดบทเรียนการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ ประกอบด้วย ผลการพัฒนา จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในโอกาสต่อไป | 2.70 | 4.38 | 0.622 | 7 |
| 7. ผู้บริหารมีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 2.43 | 4.41 | 0.815 | 2 |

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการกำหนดพันธ

กิจ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ข้อ 7. ผู้บริหารมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ข้อ 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษา

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

| การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความต้องการจำเป็น |
|--|------|------|-------------------------|------------------------|
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน | 2.32 | 4.57 | 0.970 | 2 |
| 2. ผู้บริหารประเมินผลสัมฤทธิ์ ด้านงานวิชาการไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง | 2.39 | 4.42 | 0.849 | 5 |
| 3. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการใช้เวลาใน การจัดการเวลาการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | 2.59 | 4.51 | 0.741 | 13 |
| 4. ผู้บริหารมีระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับ การจัดการตารางเรียนและการจัดสอนแทนที่เป็นระบบ | 2.44 | 4.39 | 0.791 | 11 |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน | 2.51 | 4.40 | 0.991 | 1 |
| 6. ผู้บริหารมีการสนับสนุน และให้รางวัลจากการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลสำเร็จ | 2.40 | 4.39 | 0.829 | 8 |

ตาราง 27 (ต่อ)

| การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความ ต้องการจำเป็น |
|---|------|------|-------------------------|----------------------------|
| 7. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณให้ครูที่มีผลงานดีเด่น | 2.51 | 4.40 | 0.753 | 12 |
| 8. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการทางด้าน วิชาการ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อนำไปพัฒนาทีมงานวิชาการ | 2.47 | 4.43 | 0.794 | 10 |
| 9. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ | 2.44 | 4.47 | 0.832 | 9 |
| 10. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอเหมาะสมจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 2.40 | 4.57 | 0.904 | 3 |
| 11. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน | 2.41 | 4.45 | 0.846 | 6 |
| 12. ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักรู้ ในการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 2.55 | 4.39 | 0.722 | 14 |
| 13. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการแก่ครู บุคลากรใน สถานศึกษา | 2.41 | 4.55 | 0.888 | 4 |
| 14. ผู้บริหารมีการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน | 2.52 | 4.64 | 0.841 | 7 |

จากตาราง 27 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 5. ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของ

ผู้เรียน ข้อ 1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และข้อ 10. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญใน โรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอ เหมาะสมจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศ การสอน

| การนิเทศการสอน | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความ ต้องการจำเป็น |
|--|------|------|-------------------------|----------------------------|
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ระเบียบ เพื่อเป็น แนวทางของการนิเทศการสอนของ สถานศึกษาอย่าง เป็นระบบ | 2.36 | 4.62 | 0.958 | 1 |
| 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใน การ ดำเนินการนิเทศการสอนตามแผนงานที่วางไว้ อย่าง เป็นระบบ | 2.43 | 4.64 | 0.909 | 3 |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสครูผู้สอนได้มีส่วนร่วม ใน การดำเนินการนิเทศการสอน | 2.43 | 4.48 | 0.844 | 5 |
| 4. ผู้บริหารมีการใช้ผลการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูว่า สอดคล้องกับ เป้าหมาย | 2.33 | 4.53 | 0.944 | 2 |
| 5. ผู้บริหารมีการสรุปประเมินผล การนิเทศการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนว ทิศทางการพัฒนา | 2.35 | 4.43 | 0.885 | 4 |
| 6. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนา ของครูผู้สอนแล้วนำไปสรุปประเมินผลหลัง การนิเทศ การสอน | 2.55 | 4.63 | 0.816 | 6 |

ตาราง 28 (ต่อ)

| การนิเทศการสอน | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความ ต้องการจำเป็น |
|--|------|------|-------------------------|----------------------------|
| 7. ผู้บริหารจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ระหว่างคณะครูด้วยกันในการนิเทศแล้วนำพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 2.44 | 4.41 | 0.807 | 7 |
| 8. ผู้บริหารมีการแนะนำให้ความรู้ เพื่อพัฒนา ด้าน การนิเทศการสอนแก่ครูผู้สอน | 2.42 | 4.37 | 0.807 | 8 |
| 9. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตาม แผนงานของงานวิชาการให้ บรรลุเป้าหมายในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 2.51 | 4.47 | 0.781 | 9 |

จากตาราง 28 พบว่า ลำดับความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการนิเทศ
การสอน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ระเบียบ
เพื่อเป็นแนวทางของการนิเทศการสอนของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 4. ผู้บริหารมีการใช้ผล
การนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับ เป้าหมาย
และข้อ 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใน การดำเนินการนิเทศการสอนตามแผนงานที่วางไว้
อย่างเป็นระบบ



ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาครู

| ด้านการพัฒนาครู | D | I | PNI _{modified} | ลำดับความต้องการจำเป็น |
|---|------|------|-------------------------|------------------------|
| 1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ | 2.50 | 4.72 | 0.888 | 2 |
| 2. ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง | 2.43 | 4.69 | 0.930 | 1 |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะเทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ | 2.54 | 4.61 | 0.815 | 4 |
| 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 2.43 | 4.45 | 0.831 | 3 |
| 5. ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง | 2.63 | 4.42 | 0.681 | 6 |
| 6. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | 2.50 | 4.53 | 0.812 | 5 |

จากตาราง 29 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนาครู

เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 2. ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง ข้อ 1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ และข้อ 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้สรุปแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจ พบว่าต้องการให้ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาสภาพความต้องการของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม นำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษา

2. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่าต้องการให้ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการกำหนดนโยบายในการ ยกกระด้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอ เหมาะสมกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. ด้านการนิเทศการสอน พบว่าต้องการให้ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย ระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางของการนิเทศการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการใช้ผลการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศการสอนตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

4. ด้านการพัฒนาครู พบว่าต้องการให้ผู้บริหารกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น มีความจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง มีการเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาครู การกำหนดพันธกิจ และการนิเทศการสอน ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน จำนวน 3 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ประกอบไปด้วย

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. โรงเรียนเพชรพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
3. โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มีดังนี้

1. หลักการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

“...ข้อที่ 1 หลักการมีส่วนร่วม หมายความว่า ผู้ที่จัดฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมคล้อยตามและอยากพัฒนาตนเอง เพราะเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี

ข้อที่ 2 หลักการประเมินเชิงพัฒนา หมายความว่า ผู้ที่จัดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรที่อบรมมาปรับปรุงและนำไปพัฒนาหลักสูตรการจัดอบรมอย่างจริงจัง

ข้อที่ 3 หลักการพัฒนาตามรูปแบบ 70:20:10 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกกับการปฏิบัติงานจริง ตามหลักการพัฒนา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

2. หลักการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

“...หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ คือคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการ เป้าหมายของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาที่มุ่งมุ่งคุณภาพของผู้เรียนเพื่อเพิ่มสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวคิด และวิสัยทัศน์ที่จําแนกพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

3. หลักการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

“...คือการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากจําอบรม ไปพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

1. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

“...ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ

ข้อที่ 2 เพื่อให้ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับเหนือขึ้นไป สามารถใช้โปรแกรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรม คือเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการสะท้อนผลการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

3. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา

“... ข้อที่ 1 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีองค์ความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทาง

วิชาการ

ข้อที่ 2 เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่ 3 เพื่อให้ผู้บริหารสนาทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้จริงในสถานศึกษา

...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. การกำหนดพันธกิจ

“...แนวทางการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของตนเอง รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเข้าใจถึงความต้องการและความท้าทายที่ต้องเผชิญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการสร้างและกำหนดพันธกิจ สถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์หลักของตนเอง และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การให้การศึกษา การพัฒนาผู้เรียน การสร้างชุมชนการเรียนรู้รวมถึงต้องมีการประเมินติดตามอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นแนวทางในการดำเนินการและตัดสินใจของสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการกำหนดพันธกิจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดพันธกิจที่ชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งรวมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยม โดยประเมินพันธกิจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าพันธกิจยังคงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำด้านกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาสถานศึกษา คือการมุ่งพัฒนาหรือการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษารวมถึงส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ กำกับติดตาม การดำเนินงานตามเป้าหมายของ

สถานศึกษาที่วางไว้ ฉะนั้นตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง จะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา... ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของตนเอง รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเข้าใจถึงความต้องการหรือสภาพปัจจุบัน
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของตนเอง และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือในการกำหนดพันธกิจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การสื่อสาร การดำเนินการตามเป้าหมายและมีการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

“...แนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ดี ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน โดยการให้คำชมและคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ คือการสนับสนุนและให้คำแนะนำจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดี จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างความเท่าเทียมระหว่างนักเรียน โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพรวมถึงให้ครูผู้สอนได้สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ คือ ‘ระบบนิเวศการเรียนรู้’ (Learning Ecosystem) เป็นหลักการสำคัญที่จะสามารถยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนในอนาคต มีองค์ประกอบหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น ครูบครวั แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี หรือ นโยบายต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการเสริมพลังบวกในด้าน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือ (High Functioning Classroom) ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รวมทั้งบทบาทครูผู้สอนหรือแม้กระทั่งบทบาทของนักเรียนเอง ก็เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้ครูผู้สอนได้สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน
3. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือพลังเชิงบวกให้แก่ครูผู้สอน ที่ทำให้ครูผู้สอนสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (High Functioning Classroom)
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยเหมาะแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การนิเทศการสอน

“...แนวทางการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศให้ชัดเจน และต้องมีการประชุมชี้แจง เพื่อวางแผนการนิเทศการสอนที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกระบวนการ และการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูสามารถสอนและดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอนคือการพัฒนาการจรรูปแบบการเรียนการสอนของครู ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้การนิเทศเป็นการติดตามเพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของครูนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนิเทศในสถานศึกษานั้นมีรูปแบบวิธีการหลากหลายรูปแบบ ควรเปิด

โอกาสให้ครูได้มีเทคนิคเพื่อนครูด้วยกันทั้งนี้เพื่อจะได้สะท้อนปัญหาระหว่างกัน และหลังการกิจกรรม การนิเทศควรนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งอาจทำในรูปแบบการ PLC เพื่อเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและช่วยกันหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...แนวทางการนิเทศการสอนในสถานศึกษา มีหลักการคือ ต้องเข้าใจความหมาย รู้จักวิธีการ สร้างความเข้าใจของการนิเทศและจำเป็นต้องรู้บทบาทของการนิเทศว่าเป็นอย่างไร ผู้ นิเทศต้องมีทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะFacilitator หรือทักษะการตั้งคำถาม เช่นการตั้งคำถาม ปลายเปิดให้เห็นว่าจุดไหนที่ครูควรพัฒนา ทักษะการฟังสรุปใจความ ทักษะการสะท้อนข้อมูลเชิงบวก ให้ครูรู้สึกปลอดภัย และทักษะการสังเกตทั้งหมดนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการสอนใน สถานศึกษาและได้ขอเท็จจริง สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง เพื่อวางแผนการนิเทศการสอน รวมถึงการกำหนด วัตถุประสงค์ การกำหนดกระบวนการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และจัดทำแผนการนิเทศ
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้ร่วมกันนิเทศเพื่อนครู พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะ Facilitator หรือทักษะการตั้งคำถาม เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
4. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามหลังกิจกรรมการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และมีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง

4. การพัฒนาครู

“...แนวทางในการพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพของ การศึกษา และควรได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องคอยเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ครู

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนมากที่สุด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพของการศึกษา โดยครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ผู้บริหารต้องสนับสนุนและให้คำแนะนำในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 2 ธันวาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...แนวทางการพัฒนาครู มีหลักการคือส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู ควรจัดหลักสูตรเฉพาะในการอบรมผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูในแต่ละด้าน โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือระดับเหนือขึ้นไปจัดการอบรม รวมถึงการทำข้อตกลงในการพัฒนางานซึ่งต้องให้ครูมีนวัตกรรมในประเด็นท้าทายด้วยและกำกับติดตามให้คำแนะนำ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 18 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู รวมถึงการทำข้อตกลงในการพัฒนางานซึ่งต้องให้ครูมีนวัตกรรมในประเด็นท้าทายด้วยและกำกับติดตามให้คำแนะนำ

4. ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกให้ครู คอยกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา ประกอบการยกร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ องค์กรประกอบที่ 1

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|--|---|
| 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา | 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของตนเอง รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเข้าใจถึงความต้องการหรือสภาพปัจจุบัน | 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อเข้าใจถึงความต้องการหรือสภาพในปัจจุบันเพื่อกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา |
| 2. ผู้บริหารมีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 2. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของตนเอง และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน | 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการการประชุมชี้แจงสื่อสารข้อมูลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ด้านวิชาการ ของสถานศึกษาโดยให้ |
| 3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา | 3. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือในการกำหนดพันธกิจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม | ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานวิชาการของสถานศึกษา |
| | 4. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การสื่อสาร การดำเนินการตามเป้าหมาย และมีการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง | |

ตาราง 30 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|---|---|--|
| <p>4. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษา</p> <p>5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงสื่อสารข้อมูลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ด้านวิชาการ ของสถานศึกษาให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการของ สถานศึกษา</p> <p>6. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนในการฝึกอบรมโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานวิชาการของสถานศึกษา</p> |  | <p>3. ผู้บริหารวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยใช้การทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> |

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
องค์ประกอบที่ 2

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|--|--|
| <p>1. ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของผู้เรียน</p> <p>2. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอน</p> <p>3. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญใน โรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอเหมาะสมจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการแก่ครู บุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>5. ผู้บริหารประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านงานวิชาการไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง</p> | <p>1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้</p> <p>2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้ครูผู้สอนได้สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน</p> <p>3. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้แก่ครูผู้สอน ที่ทำให้ครูผู้สอนสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (High Functioning Classroom)</p> <p>4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยเหมาะสมแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน</p> | <p>1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์วางแผน กำหนดนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านงานวิชาการและกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน</p> <p>2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทั้งจัดหาสื่อ หรือแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้แก่ครูผู้สอน ในสถานศึกษา และให้รางวัลจากการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> |

ตาราง 31 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|---|---|
| <p>6. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน</p> <p>7. ผู้บริหารมีการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นต่อการเรียนการสอน</p> <p>8. ผู้บริหารมีการสนับสนุน และให้รางวัลจากการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลสำเร็จ</p> <p>9. ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกำหนด มาตรฐาน ด้านวิชาการของโรงเรียนไว้ อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได</p> <p>10. ผู้บริหารแต่งตั้ง คณะทำงานทางด้าน วิชาการ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันเพื่อนำไปพัฒนา กลุ่มงานวิชาการ</p> |  | <p>4. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำ กับครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ครูนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการ เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อในห้องเรียน</p> |

ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน องค์กรประกอบที่ 3

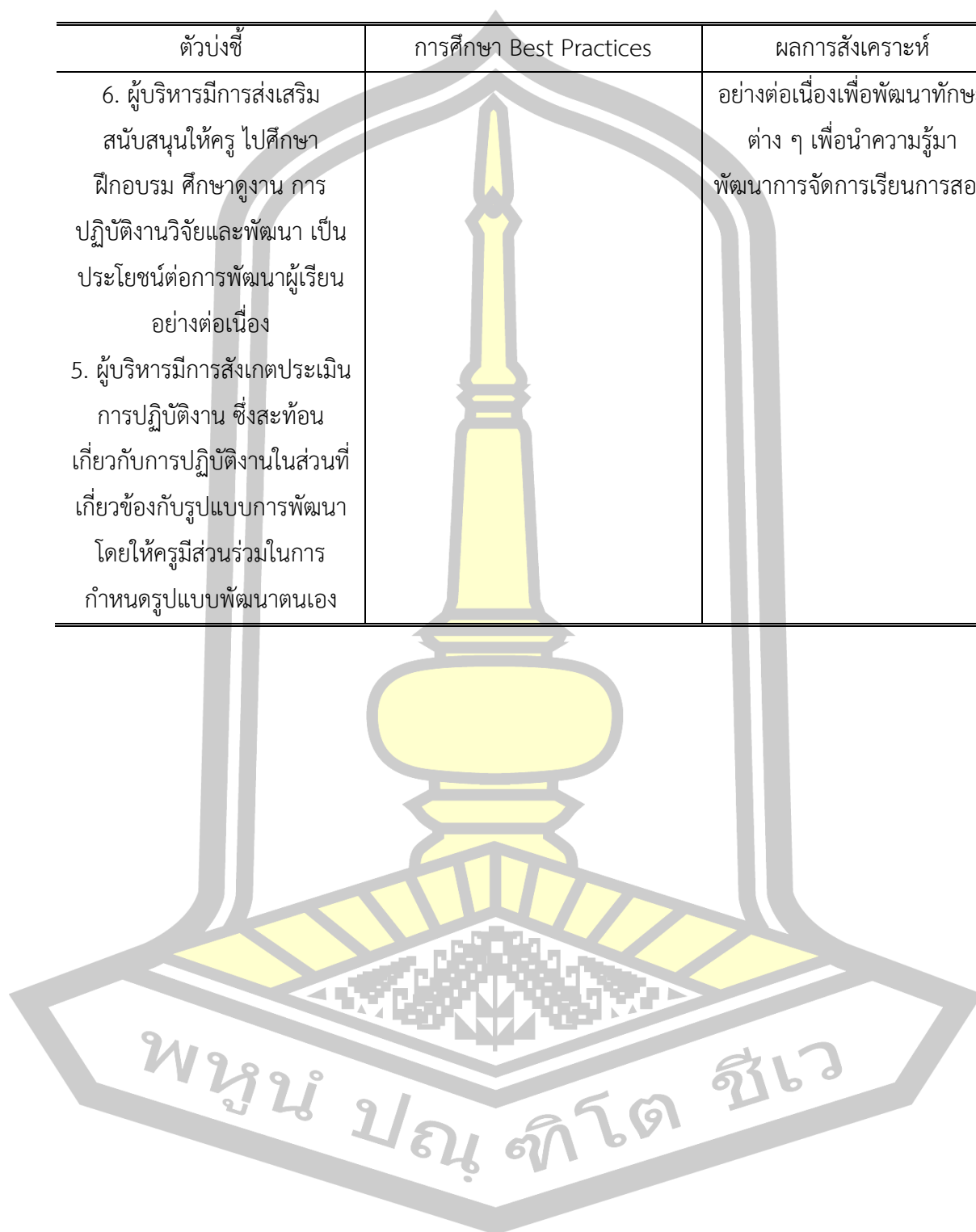
| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|---|---|
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางของการ นิเทศการสอนของสถานศึกษาอย่าง เป็นระบบ | 1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง เพื่อ วางแผนการนิเทศการสอน รวมถึงการ กำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนด กระบวนการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ จัดทำแผนการนิเทศ | 1. ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายของการนิเทศการ สอน มีการประชุมชี้แจง จัดทำแผนการนิเทศการสอน |
| 2. ผู้บริหารมีการใช้ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการ เรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับ เป้าหมาย | 2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้ร่วมกันนิเทศเพื่อนครู พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทาง พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน | 2. ผู้บริหารเปิดโอกาส ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วม ในการ นิเทศการสอน ระหว่างกลุ่ม สาระ มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ตลอดจนแนวทางใน การพัฒนาตนเอง |
| 3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการใน การดำเนินการ นิเทศการสอนตามแผนงานที่วางไว้ อย่างเป็นระบบ | 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้ พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ทักษะที่ จำเป็น เช่น ทักษะFacilitator หรือ ทักษะการตั้งคำถาม เช่น การตั้ง คำถามปลายเปิด เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ | 3. ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการ เรียนการสอนของครูพร้อมให้ คำแนะนำแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ |
| 4. ผู้บริหารมีการสรุปประเมินผล การ นิเทศการสอนนำผลการประเมินไป กำหนดแนว ทางการพัฒนา | 4. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามหลัง กิจกรรมการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) และมีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อให้ ครูผู้สอนได้พัฒนานตนเอง | 4. ผู้บริหารจัดให้มีการ สรุปผลการนิเทศ เปิดโอกาส ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และหา แนวทางในการพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา |
| 5. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสครูผู้สอน ได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินการนิเทศ การสอน | | |
| 6. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนาของครูผู้สอนแล้ว นำไปสรุปประเมินผลหลัง การนิเทศ การสอน | | |
| 7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความ คิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน ในการนิเทศแล้วนำพัฒนา การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน | | |
| 8. ผู้บริหารมีการแนะนำให้ความรู้ เพื่อพัฒนา ด้านการนิเทศการสอนแก่ ครูผู้สอน | | |

ตาราง 33 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 4

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|---|--|
| <p>2. ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง</p> <p>1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้</p> <p>4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะเทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> | <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการพัฒนาครู รวมถึงการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งต้องให้ครูมีนวัตกรรมในประเด็นท้าทายด้วยและกำกับติดตามให้คำแนะนำ</p> <p>4. ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกให้ครู คอยกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ</p> | <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบข้อตกลงเบื้องต้นในการพัฒนางานซึ่งต้องให้ครูมีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย และประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะเทคโนโลยี การปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกให้ครู คอยกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง</p> |

ตาราง 33 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | การศึกษา Best Practices | ผลการสังเคราะห์ |
|--|-------------------------|--|
| <p>6. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การ ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. ผู้บริหารมีการสังเกตประเมิน การปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง</p> | | <p>อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะ ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> |



โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

(ร่าง 1)

1. หลักการของโปรแกรม

การพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการ เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561- 2580) จึงจำเป็นอย่างยิ่ง และต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้อง มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ ดีมีสุข ของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อน ช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความ พร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดี ของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้ง อนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ : 2561 - 2580) สอดคล้องกับหลักการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัด เฉพาะใน ห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคล ที่ จะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ : 2565) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 –2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มี เป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและ คุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และ มาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัด กิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มี

คุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ที่มีระบบและกลไก การวัดการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพมีระบบการผลิต ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ ซึ่งผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งเป็นระดับประเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษานำไปสู่ การขับเคลื่อนการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและคุณภาพของคน จากการทำเนิกรในระดัสถานศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยตรงและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 : 256 - 2570)

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานสำคัญและเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนในงานวิชาการ สนับสนุนให้ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการสามารถดูได้จากสถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการ อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางาน ครูผู้สอนมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญดา ยงยศยิ่ง : 2560) ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถ 3 ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560: 24) สอดคล้องกับ Chell (2001: 5) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมี

อิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาการศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทาง อันนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรม การเรียนการสอน แกะไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้ม้นำวุงใจหรือชี้นำบุคคล ในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ เน้นแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกัน Davis and Thomas (1989: 21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ตลอดจน Dimmock & Walker (2005) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่โน้มนำวหรือจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และประสานการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้งานวิชาการดำเนินการอย่างราบรื่น ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

1. Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (16 ชั่วโมง)

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย หรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือการนำผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการมากำหนดแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนหรือในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการหรือแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดทำขั้นตอนหรือคู่มือในการดำเนินงานทางวิชาการโดยนำวงจรคุณภาพมาใช้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางด้านงานวิชาการในสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.2 การส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 การเสริมแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้ครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

1.4 ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ ในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. Module 2 การพัฒนาครู (14 ชั่วโมง)

ด้านการพัฒนาครู เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านความรู้ทักษะด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู ให้ครูเลือกกิจกรรม ที่สามารถนำมาพัฒนานาการจัดการเรียนการสอน ที่จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามข้อตกลงเบื้องต้น คอยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเมินการทำงานของครูอย่างกัลยาณิมิตรในรูปแบบที่หลากหลาย และให้คำปรึกษาหรือแนะนำ เสริมแรงบวกเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูรูปแบบการเรียนการสอนที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ดังนี้

2.1 มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนางาน มีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย

2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3 ประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.4 การเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

3. Module 3 การกำหนดพันธกิจ (12 ชั่วโมง)

ด้านการกำหนดพันธกิจ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ด้านวิชาการของสถานศึกษา มีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสื่อสารเป้าหมายของ สถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษามีดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.3 กำหนดรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ และนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. Module 4 ด้านการนิเทศการสอน (8 ชั่วโมง)

ด้านการนิเทศการสอน เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนและกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์ และประเมินผลหลังการนิเทศการสอน การนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา
- 4.2 การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอน
- 4.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศ
- 4.4 การประเมินผลการนิเทศการสอน

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาศาสามารถนำไปใช้เป็นหลักการในการ พัฒนาตนเอง ต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

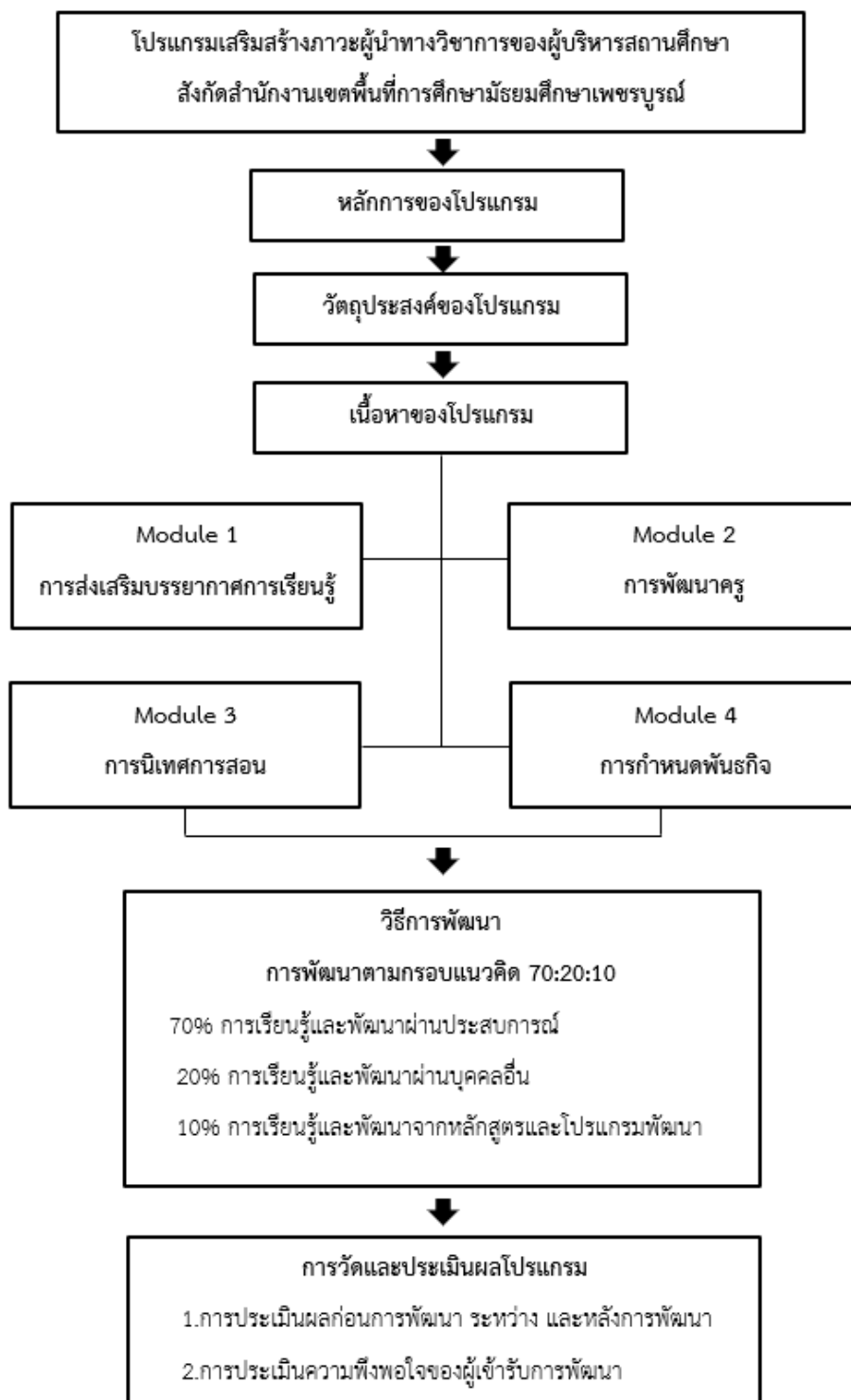
1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. การศึกษาดูงาน
3. การฝึกอบรม

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

ผู้วิจัยสามารถสรุปรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏดังตาราง 34

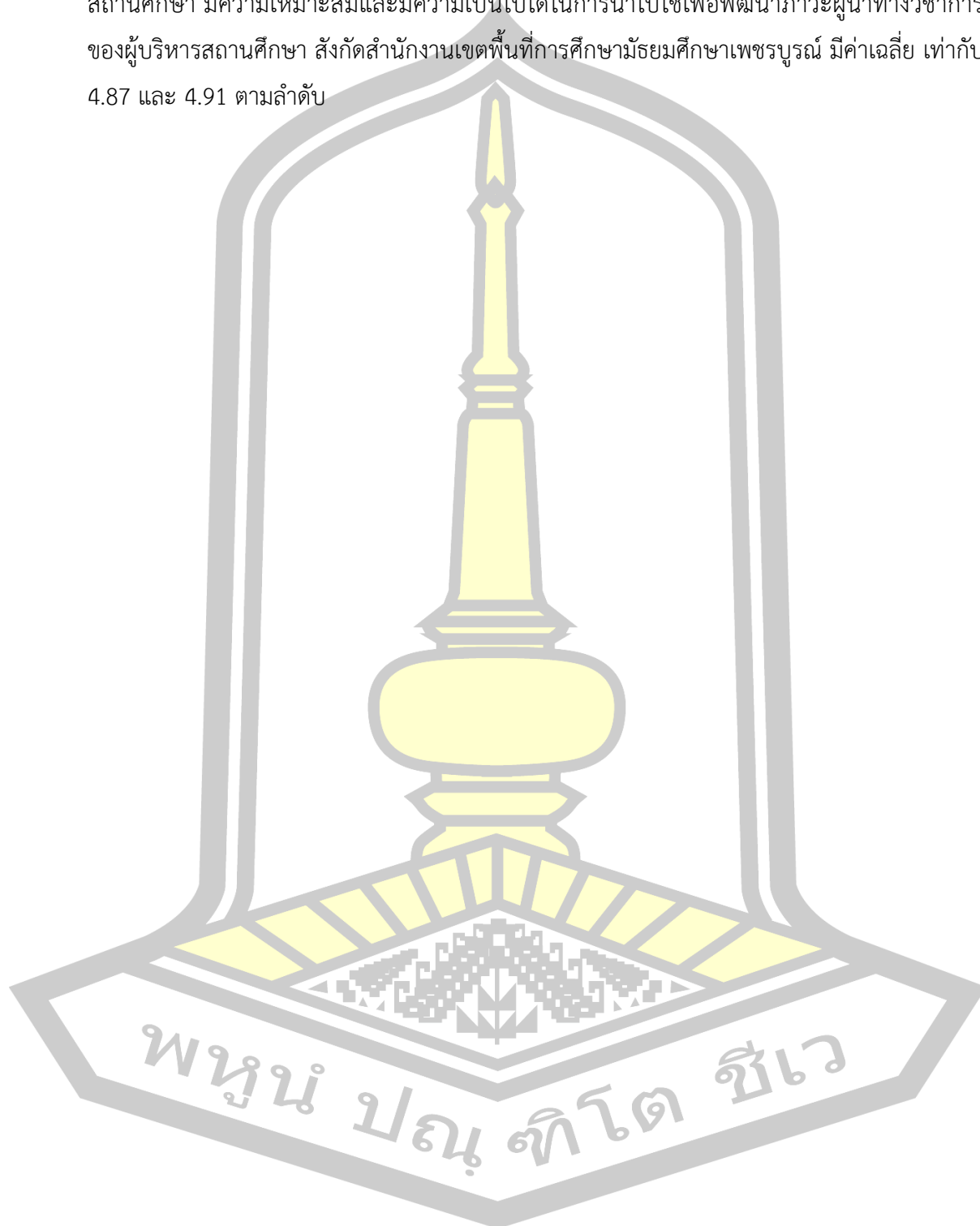
ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

| รายการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|--|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. หลักการของโปรแกรม | | | | | | |
| 1.1 ความชัดเจนของหลักการ | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 1.2 ความสำคัญของหลักการ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.3 การนำไปใช้ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม | | | | | | |
| 2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. เนื้อหาของโปรแกรม | | | | | | |
| 3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |

ตาราง 34 (ต่อ)

| รายการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|--|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 3.3 เนื้อหากับระยะเวลา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.4 Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.5 Module 4 การพัฒนาครู | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 3.6 Module 3 การนิเทศการสอน | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 3.7 Module 3 การกำหนดพันธกิจ | 4.40 | 0.55 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา | | | | | | |
| 4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.2 การศึกษาดูงาน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.3 การฝึกอบรม | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 5.การวัดและประเมินผลโปรแกรม | | | | | | |
| 5.1 การประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่าง และหลังการพัฒนา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.87 | 0.26 | มากที่สุด | 4.91 | 0.23 | มากที่สุด |

จากตาราง 34 ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 และ 4.91 ตามลำดับ



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

สรุปผล

จากการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
 - 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ

1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การกำหนดพันธกิจ 2. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3. การนิเทศการสอน และ 4. การพัฒนาครู มีผลการประเมิน ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมี 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ ผลของการวิจัยพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีความต้องการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึง ความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาที่เป็นหนึ่งส่วนที่สำคัญในงานวิชาการที่จะสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลกิจกรรมงานวิชาการ เพื่อประเมินผลและร่วมกันพัฒนาปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมวิชาการภายใน

สถานศึกษา สอดคล้องกับ Hallinger และ Murphy (1985) กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้คือ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการให้รางวัล การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน และการรางวัลกับนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Krug (1992) ได้กล่าวว่า เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่ช่วยดึง พลังงานของนักเรียนและครูออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา วิชาชัย (2564) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันแลพสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์แต่ละด้านแล้วผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมี 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการใช้เวลาใน การจัดการเวลาการเรียนการสอนของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับ การจัดการเรียนและการจัดสอนแทนที่เป็นระบบ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู

การพัฒนาครู พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

รูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู แล้วให้ครูเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่า จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้น สามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง และผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสังเกตประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบพัฒนาตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านที่มีความจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญใน โรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์อย่างเพียงพอ เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหา โปรแกรม ประกอบไปด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 2. การพัฒนาครู 3. การกำหนดพันธกิจ และ 4. การนิเทศการสอน มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และ 4.91 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่าองค์ประกอบของ

โปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม) รูปแบบและวิธีการพัฒนา และ) การวัดประเมินผล สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือพัฒนา 5)การวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และได้ทำการศึกษาระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากแนวคิด ทฤษฎี ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ 2) ขั้นตอนออกแบบโปรแกรม 3) ขั้นตอนวัดประเมินผล โปรแกรม จากการดำเนินการพัฒนาโปรแกรม ได้ใช้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา วิชาชัย (2564) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ 4 ด้าน คือ การกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู ซึ่งด้านที่มีความจำเป็นมากที่สุดคือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 หน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาผู้บริหารหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำโปรแกรมฯ ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ควรตระหนักหรือให้

ความสำคัญกับประเด็นการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาครู เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรมการพัฒนานี้ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

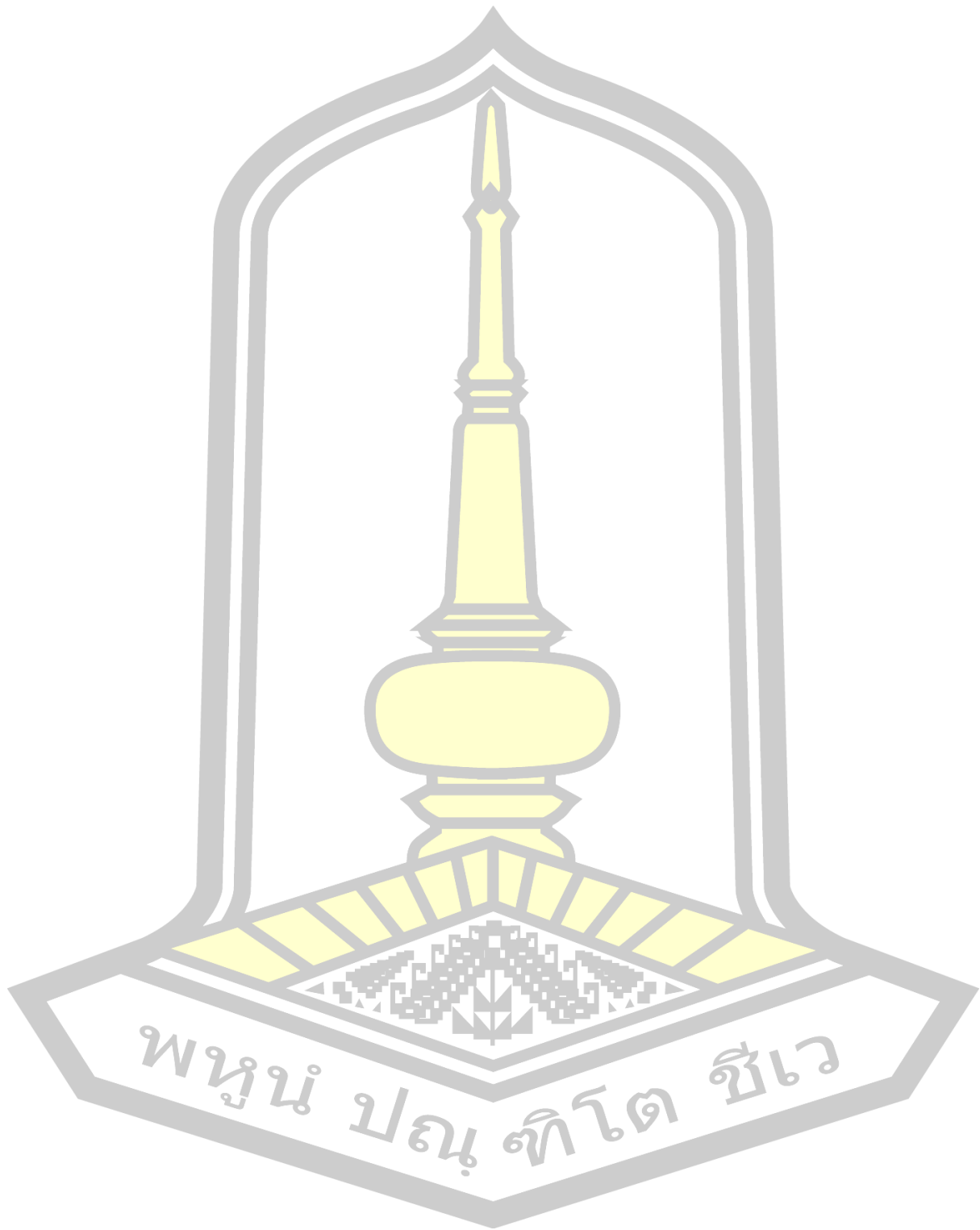
2.1 สำหรับผู้ที่สนใจจะนำโปรแกรมไปศึกษาหรือพัฒนาต่อ อาจจะไปพัฒนา เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความจำเป็น และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่จะศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้หลักการและวิธีการเสริมสร้างโปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ อาจเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตามตรวจสอบ หากจุดบกพร่องเพื่อทำการแก้ไขและจุดเด่นที่จะพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการติดตามอย่างต่อเนื่องจะทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นไปอย่างมีคุณภาพและไม่หลงประเด็นในการพัฒนา

พหุบัณฑิต ชีวะ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2548). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 1(4), 51 - 65.
- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2554). *การบริหารและประเมินโครงการ*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย = Contemporary leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *พฤติกรรมผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2562). *ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.

- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้องนุช ธราดลรัตนกร. (2563). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ ตามแนวคอนสตรัคติวิซึซึมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีของครูประจำการ*. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(3), 208-221.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2551). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). *หลักการการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนัส ดวงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). *การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กทม.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- รักชิต สุทธิพงษ์. (2560). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(2), 334-355.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์,
- รุ่งฤดี อุทุม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- วิชรา เล่าเรียนดี. (2552). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชรา เล่าเรียนดี. (2554). *นิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). *การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.
- วิโรจน์สารรัตน์. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 7(1), 1-7.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2552). *การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สัมมา รธนธิย์. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. *วารสารการศึกษาไทย*, 10(104), 53.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัสวดี ปุยะติ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
- เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชา วิชาชัย. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(2), 1382.
- อัจฉรา นียมาภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ คักยภาพผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วิสต้าอินเตอร์ปรีน.
- อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23-37.
- อำนาจ ชนวงค์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุ้นดา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Acheson, K.A. and Gall, M.D. (1997). *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers Preservice and Inservice Applications*. 4th ed. New York: Longman.
- Alig-Mielcarek, J. M. (2003). *A Model of School Success: Instructional Leadership*. Dissertation Doctor of Philosophy USA: The Ohio State University.

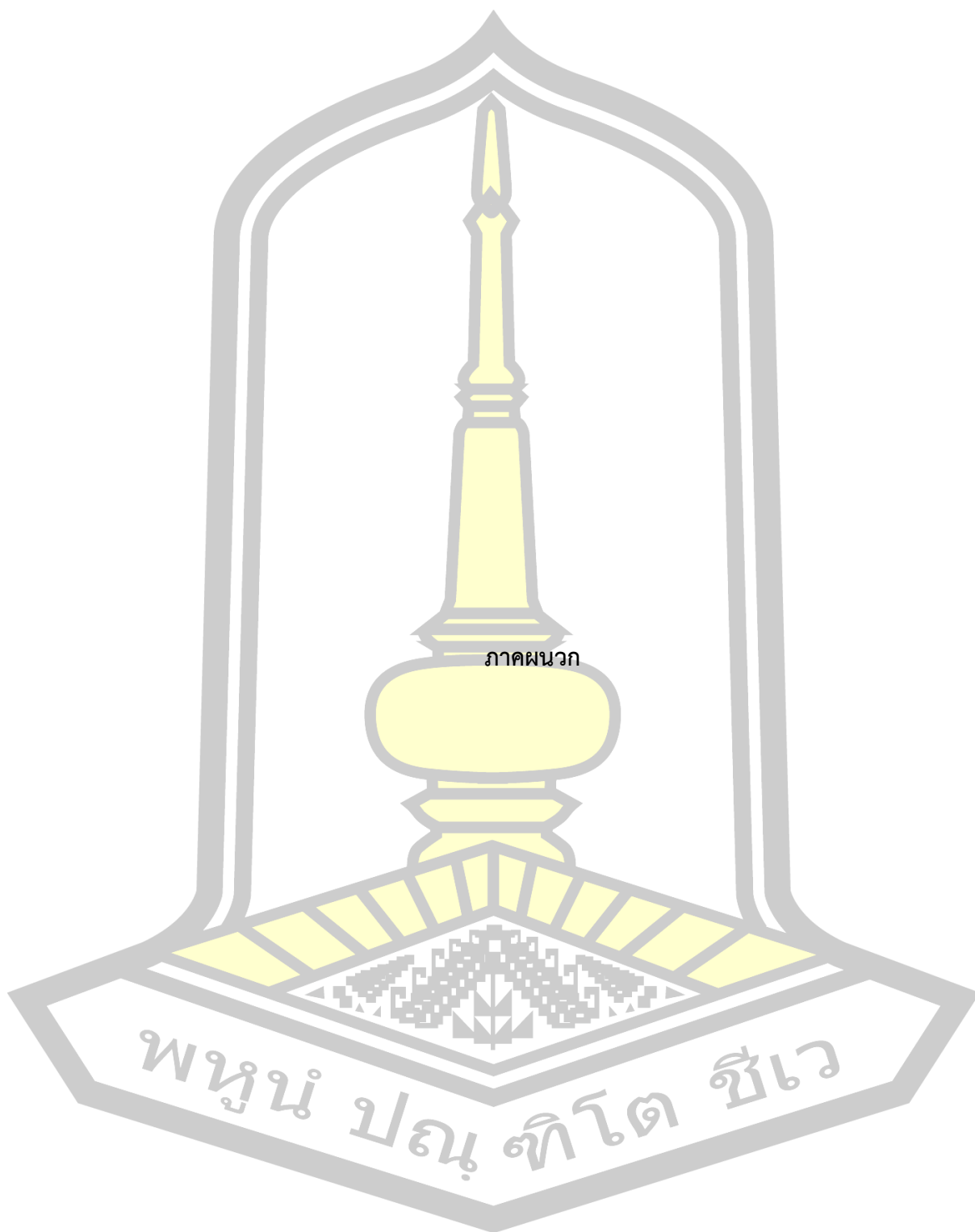
- Anderson, M.H. (2009). Academic leadership program development: A process model. *Innovative Higher Education*, 33(1), 47-60.
- Astin, H.S. and Antonio, A.L. (2012). *Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers.
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development, Developer Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Bass, B.M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Beerens, D.R. (2000). *Evaluating Teachers for Professional Growth : Creating a Culture of Motivation and Learning*. Thousand Oaks: Corwon Press.
- Bensimon, E.M. (2007). The challenge of leadership development in the academy. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 605-616.
- Berman, P. and McLaughlin, M.W. (1977). *Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. VII: Factors Affecting Implementation and Continuation*. Santa Monica, California: The Rand Corporation.
- Bolman, L.G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. John Wiley & Sons.
- Boone, E.J. (1992). *Developing programs in adult education. Prospect Heights. Brooklyn: Waveland Press*.
- Borden, V.M.H. (2017). A Theory of Change Approach to Program Development and Evaluation. *Journal of Social Work Education*, 53(3), 452-466.
<https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1254023>
- Briggs, Thomas and Joseph Justman. (1952). *Improving Instruction through Supervision*. New York: Mcmillan.
- Brinbaum, R. (2000). *Management Fads in Higher Education: Where They Come from, What They Do, Why They Fail*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.
- Brophy, P.R. (1996). *Classroom Management and Discipline*. London : Longman.
- Caffarella, R.S. (2002). *Planning Programmes for Adult Learners. A Practical Guide for Educators, Trainers and Staff Developers*. 2nd ed. San Francisco: John Wiley and Sons.

- Carter, C.J. and Klotz, J. (1990). *What principal's must know before assuming the role of instructional leader*. Indiana: Indiana University.
- Chell, J. (2001). Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership. *SSTA Research Centre Report*. 27(3), 1-10.
- Chen, H. T. (1990). *Theory - Driven Evaluation*. California: Sage.
- Chen, H.T., & Rossi, P.H. (2010). The theory-driven approach to validity. *Evaluation & the Health Professions*, 33(3), 243-266.
- Davis, K.I., and Thomas, P.I. (1989). *Human characteristic and school learning*. New York : McGraw Hill.
- Dimmock, C., and Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead : Athenaem Press.
- Dubrin, A.J. (2004). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skills*. 5th ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Drago-Severson, E.E. (1994). *What does "staff development" develop? How the staff development literature conceives adult growth*. Unpublished Qualifying paper, Harvard University.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1997). *Organizations, behavior, structure, processes*. 9th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon
- Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction : A Development Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman ,Carl.D., Stephen P. Gordon & Jovita M.Rose-Gordon. (2010). *Supervision and Instruction Leadership: A Developmental Approach*. 8th ed. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. (2010). *Behavior in organizations*. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Greenfield, W.D. (1987). *Instructional Leadership: Concepts, Issues, and Controversies*. In Celikten, M. (2000).
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. *Elementary School Journal*.

- Harris, Ben M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey: Prentice Hall. Supervision and Curriculum Development.
- Heck, R.H. & Hallinger, P. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. *American Educational Research Journal*, 46, 626-658.
- Hopkins, K. D. (2001). *Comic book nation: The transformation of youth culture in America*. n.p.
- Hoy, A.W. and Hoy, W.K. (2003). *Instructional Leadership: A Learning-centered Guid*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Hughes, L.W. (1999). *The Principal as Leader*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Ivancevich, J.M. and Matteson, T.M. (2002). *Organization Behavior and Management*. 6th ed. Houston: McGraw-Hill.
- Jennings, C., & Wargnier, J. (2015). *Effective learning with 70:20:10. The new frontier for the extended enterprise*. N.P.: Cross Knowledge.
- Kezar, A. (2013). *How colleges change: Understanding, leading, and enacting change*. Routledge.
- Kezar, A. (2014). *Enhancing Leadership Capacity in Higher Education: A College, Department, or Program-Based Model*. Jossey-Bass.
- Knowles M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy*. New York : Cambridge. The Adult Education Company.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : Free Press.
- Krug, S.E. (1993). Leadership craft and the crafting of school leaders. *Phi Delta Kappan*, 75(3), 240-244.
- L. M. Crawford, (2004). *High school principal leadership: Practices and beliefs within the learning organization*. PhD. Dissertation Northern Illinois University.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. London : St. Edmundsbury Press.

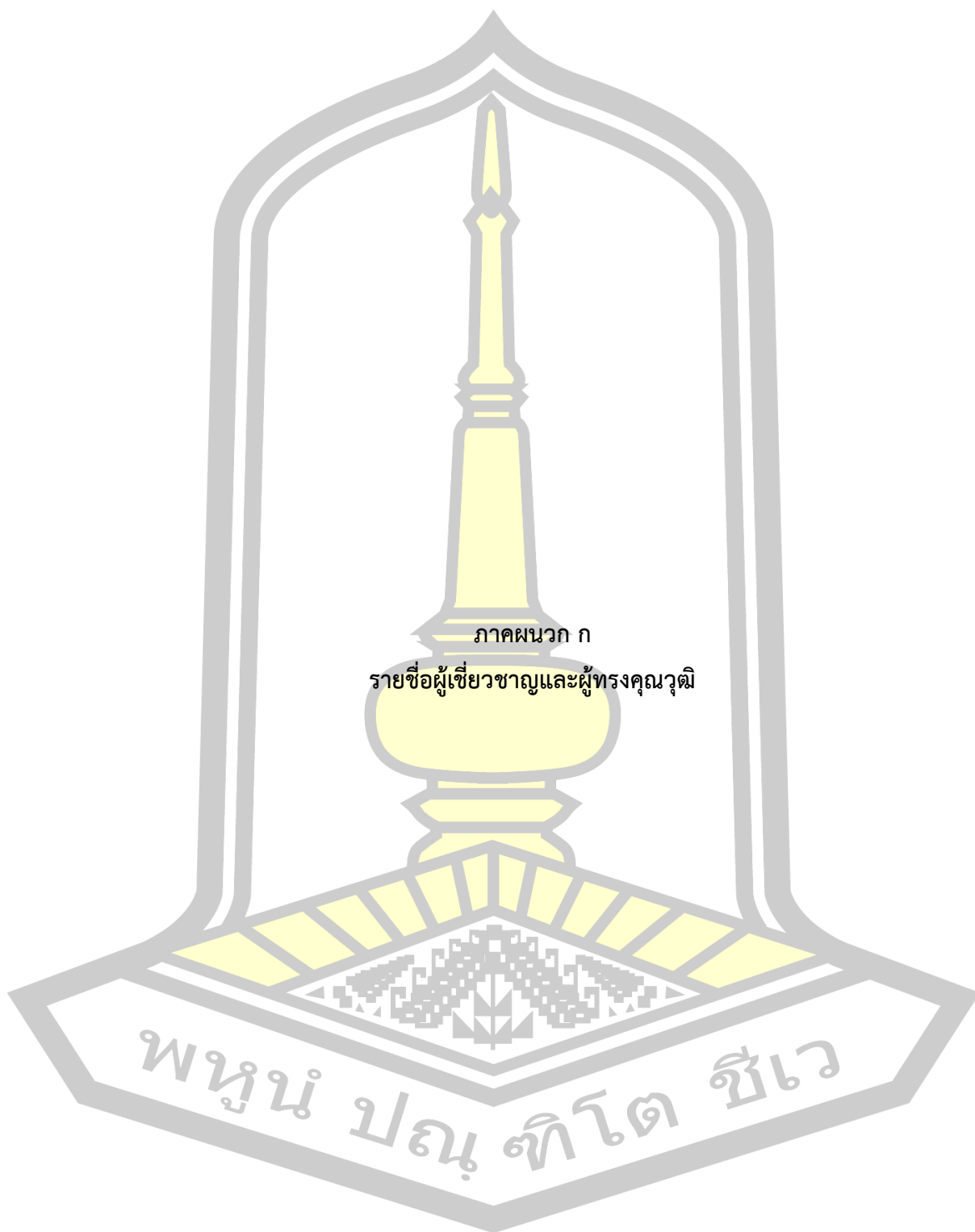
- Lieberman, A. (1996). *Practices that support teacher development: Transforming conceptions of professional learning*. In McLaughlin, M. & Oberman, I. (Eds.), Lombardo, M.M., & Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. 2nd ed. Lominger Limited.
- Mbatha, M.V. (2009). *The principal's instructional leadership role as a factor influencing academic performance: a case study*. Ed.D. Thesis, University of South Africa.
- Marrone, J.A., & Marek-Sadowska, M. (2015). Leadership program development: Developing leadership skills through practice. *Journal of Leadership Education*, 14(2), 193-205.
- Max Weber. (1996). *The Theory of Social and Economic Organization Trans. By A.M. Henderson and Talcott Person*. 4th ed. New York: The Free Press.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S. and Velsor, E.V. (1998). *The center for creative leadership: Handbook for leadership development*. San Francisco: Jossey Bass.
- McEwan, E.K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Corwin Press, inc.
- McEwan, E.K. (2003). *Seven steps to effective instructional leadership*. 2nd ed. California: Corwin Press, Inc.
- Murphy, J. (1990). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, realities, and changes*. Minn.: West.
- Oliva, P.F. and Pawlas, G.E. (2001). *Supervision for Today's Schools*. New York: John Wiley&Sons.
- Perkey, S.C., and Smith, M.S. (January 1993). "Effective Schools : A Review," *Elementary School Journal*.
- Rogers, T. (2000). *"Destination Industry" Conference: A twenty-First Century*. New York : Addition Wesley Longman.
- Schermerhorn, J.R. (2002). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.

- Scribner, J.P. (1999). Professional Development : Untangling the Influence of Work Context on Teacher Learning. *International Journal Research*, 2(5), 245.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline : The Arts & Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T.J., and Moore, J.H. (1989). *Schooling for tomorrow*. Boston: Allyn & Bacon.
- Sparks, D., and Loucks-Horley, S. (1989). Five models of staff development for Teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57
- Spence-Ariemma, M. (2014). *Academic Leadership in Higher Education: Using Generalizability Theory and Structural Equation Modeling Approaches to Examine Academic Leadership Effectiveness and Behavioral Complexity in a Canadian College from a Faculty Perspective*. Ph.D. Thesis, Niagara University
- Swanson, R.A. and Holton, E.F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tanner, Daniel and Laurel N. Tanner. (1987). *Supervision in Education*. New York: McMillan Publishing.
- Weber, J.R. (2002). *Leading the Instructional Program*. [online]. Available from : <https://eric.ed.gov/?id=ED309513>. [accessed 21 September 2024].
- Weiss, C.H., & Frederick, J.E. (Eds.). (1986). *Handbook of practical program evaluation*. Jossey-Bass.
- Wentling, T.L. (1992). *Planning for effective training : A guide to curriculum Development*. Rome: FAO.
- Wills, M. (1993). *Management the Training Process : Putting the basics into Practice*. London: McGraw-Hill
- Xiaoyao Yue and others. (2021). Principal Investigator' Perceptions of Effective Academic Leadership in Chinese Research Institutions and Universities. *Journal of Education and Learning*, 10(5).
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Zepeda, S.J., & Mayorga, M.C. (2015). The role of academic leaders in promoting student success. *Journal of Educational Leadership in Action*, 3(2), 1-14.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุ ประทีป ชัยเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องงานวิจัย

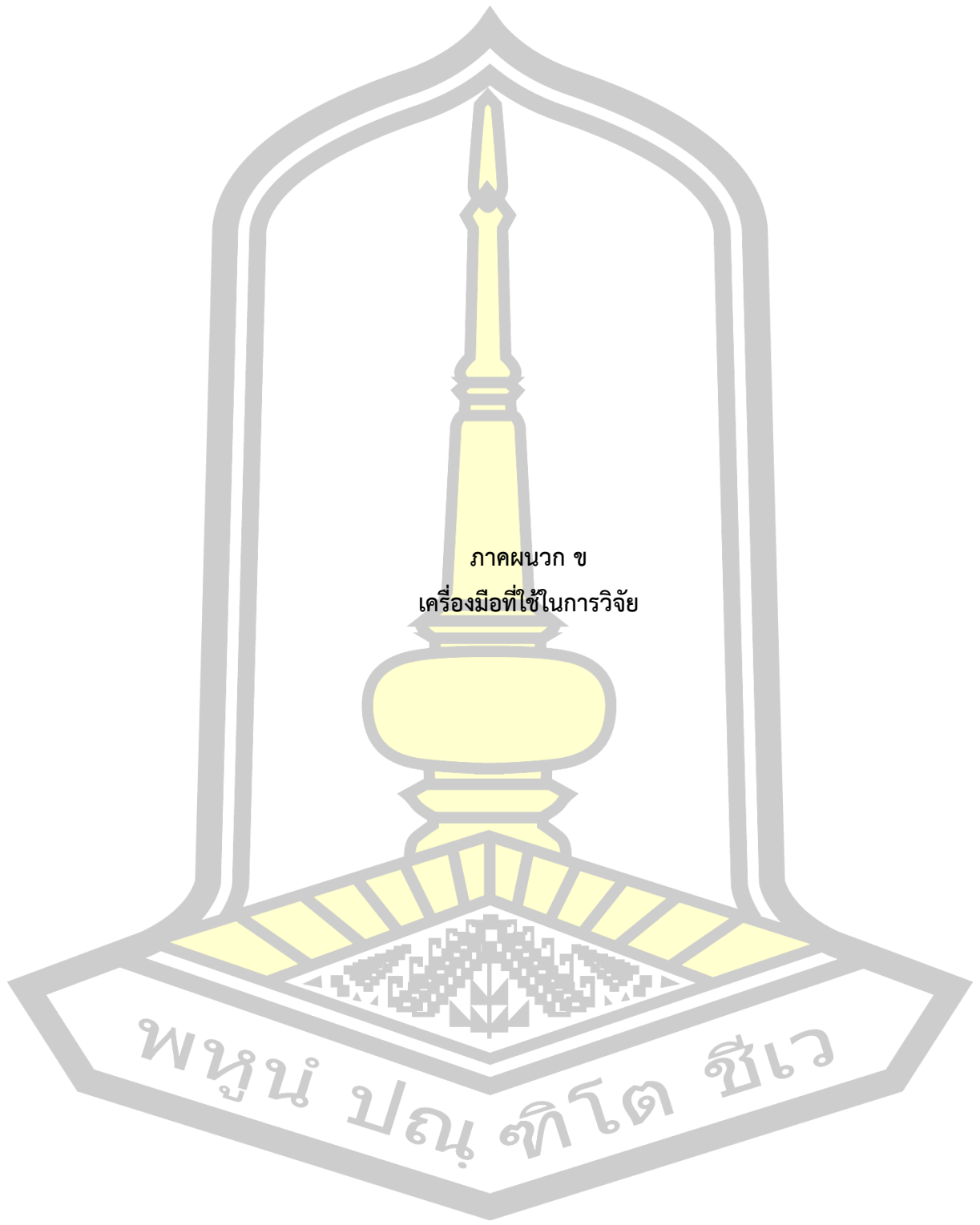
1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ วุฒิการศึกษา กศ.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิลาพุทธา วุฒิการศึกษา ปร.ด.วิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
3. ดร.ฐิติพงษ์ ตรีศร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
วุฒิกการศึกษา กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. ดร.คณนันท พิพุทธสาโรช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำร้อนวิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
วุฒิกการศึกษา กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. ดร.ศรัณย์ เปรมสุข ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
วิทยฐานะชำนาญการ วุฒิกการศึกษา กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

พหุ นั ปณ ทั โด ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. นายกนก ยนต์ชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
3. นายธรรมรัตน์ เนื่องนุช
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
4. นายมณูญ สิงห์คำ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยน่านาญการพิเศษ โรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
5. นายกิตติศักดิ์ เพิ่มพูนพานิช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยน่านาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองศรีเทพ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 47 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับ และไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบ แบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแกลง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 0805880621

| ข้อ | ภาวะผู้นำทางวิชาการ | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
|--|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ผู้บริหารมีการตรวจเช็คการใช้เวลาในการจัดการเวลาการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารมีระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตารางเรียนและการจัดสอนแทนที่เป็นระบบ | | | | | | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารต้องจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน | | | | | | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสนับสนุน และให้รางวัลจากการทำงาน ที่เป็นผลสำเร็จ | | | | | | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณให้ครูที่มีผลงานดีเด่น | | | | | | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานทางด้าน วิชาการ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนากลุ่มงานวิชาการ | | | | | | | | | | |
| ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ | | | | | | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ อย่างเพียงพอ เหมาะสมจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ในการบริหาร | | | | | | | | | | |

| ข้อ | ภาวะผู้นำทางวิชาการ | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | | | |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นรูปแบบใด (ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ โดยทำเครื่องหมาย/หน้ารายการที่ท่านเลือก)

- การสัมมนา
- การศึกษาดูงานด้วยตนเอง
- การฝึกอบรม
- การศึกษาดูงานผู้บริหารต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการพัฒนาที่ทำได้จริง
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างปฏิบัติงาน
- การฝึกปฏิบัติงาน

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ

.....

3.2.2 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

.....

3.2.3 ด้านการนิเทศการสอน

.....

3.2.4 ด้านการพัฒนาครู

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ- สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

พูน ปณ ทิโต ชีเว

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. วิธีการพัฒนา | | | | | | | | | | |
| 4.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | | | | | | | |
| 4.2 การศึกษาดูงาน | | | | | | | | | | |
| 4.3 การฝึกอบรม | | | | | | | | | | |
| 5. การวัดและประเมินผล | | | | | | | | | | |
| 5.1 การประเมินผล ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา | | | | | | | | | | |
| 5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการประเมิน | | | | | | | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ (.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วันเดือนปีที่ทำการสัมภาษณ์.....
4. ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในแต่ละองค์ประกอบ ควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1. หลักการใดที่เหมาะสมในการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
.....
.....
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร
.....
.....
3. วิธีการพัฒนา วิธีใด เช่น การศึกษาดูงาน (Study visit) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) การฝึกอบรม (Training) การประชุม/สัมมนา (Meeting) / (Seminar) การสอน (Coaching) การช่วยเหลือแนะนำ (Mentoring) การอภิปราย (Discussion) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การนำเสนอผลงาน (Presentation) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ (Review of Literature) การฝึกปฏิบัติ (Practice) ที่เห็นสมควรในโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้วิธีการใดในแต่ละองค์ประกอบ และควรใช้เวลาเท่าใดในการพัฒนา
.....
.....

4. องค์ประกอบของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร

4.1 การกำหนดพันธกิจ

4.2 การนิเทศการสอน

4.3 ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

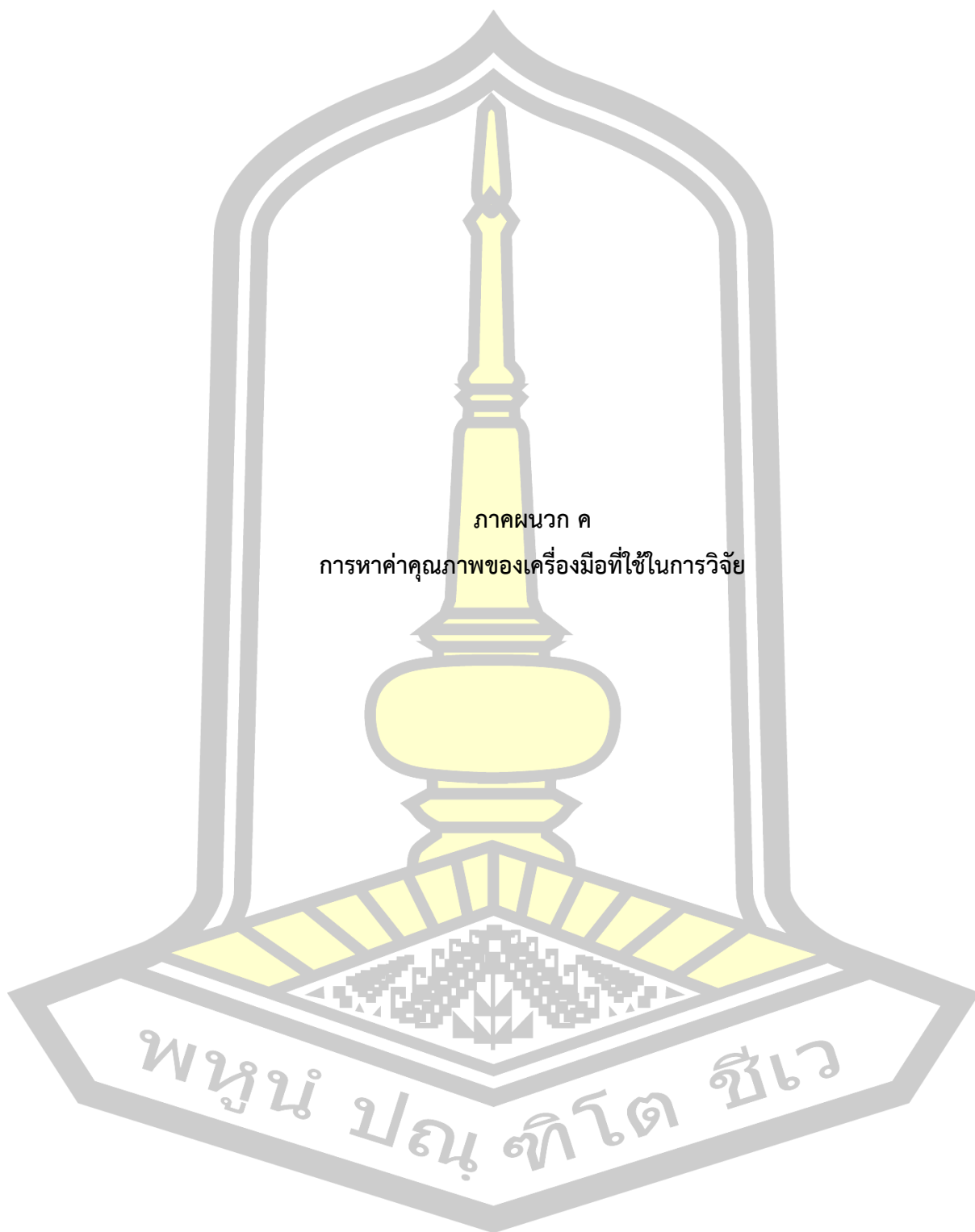
4.4 การพัฒนาครู

5. การวัดและการประเมินผลโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

การหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 35 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

| ข้อที่ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|------------------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|-----|------|------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ด้านการกำหนดพันธกิจ | | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 9 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |

ตาราง 35 (ต่อ)

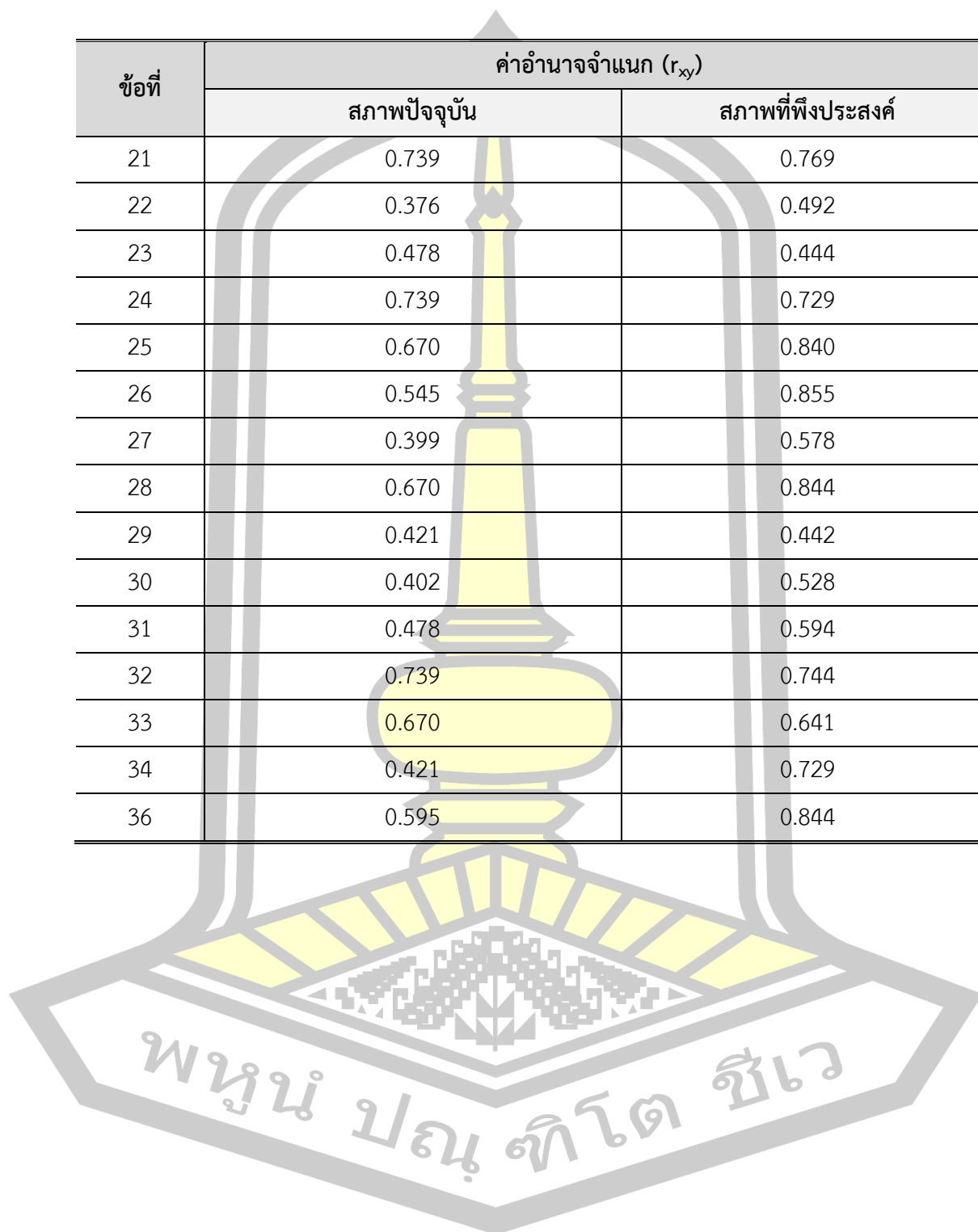
| ข้อที่ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|-----|------|--------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 12 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 13 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านการนิเทศการสอน | | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านการพัฒนาครู | | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | สอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | สอดคล้อง |

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) | |
|--------|----------------------------|-------------------|
| | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ |
| 1 | 0.662 | 0.692 |
| 2 | 0.523 | 0.615 |
| 3 | 0.399 | 0.728 |
| 4 | 0.450 | 0.799 |
| 5 | 0.368 | 0.659 |
| 6 | 0.361 | 0.591 |
| 7 | 0.376 | 0.422 |
| 8 | 0.368 | 0.573 |
| 9 | 0.545 | 0.564 |
| 10 | 0.574 | 0.657 |
| 11 | 0.549 | 0.592 |
| 12 | 0.473 | 0.594 |
| 13 | 0.737 | 0.834 |
| 14 | 0.478 | 0.444 |
| 15 | 0.739 | 0.820 |
| 16 | 0.670 | 0.844 |
| 17 | 0.421 | 0.421 |
| 18 | 0.595 | 0.657 |
| 19 | 0.609 | 0.729 |
| 20 | 0.639 | 0.844 |

ตาราง 36 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) | |
|--------|----------------------------|-------------------|
| | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ |
| 21 | 0.739 | 0.769 |
| 22 | 0.376 | 0.492 |
| 23 | 0.478 | 0.444 |
| 24 | 0.739 | 0.729 |
| 25 | 0.670 | 0.840 |
| 26 | 0.545 | 0.855 |
| 27 | 0.399 | 0.578 |
| 28 | 0.670 | 0.844 |
| 29 | 0.421 | 0.442 |
| 30 | 0.402 | 0.528 |
| 31 | 0.478 | 0.594 |
| 32 | 0.739 | 0.744 |
| 33 | 0.670 | 0.641 |
| 34 | 0.421 | 0.729 |
| 36 | 0.595 | 0.844 |

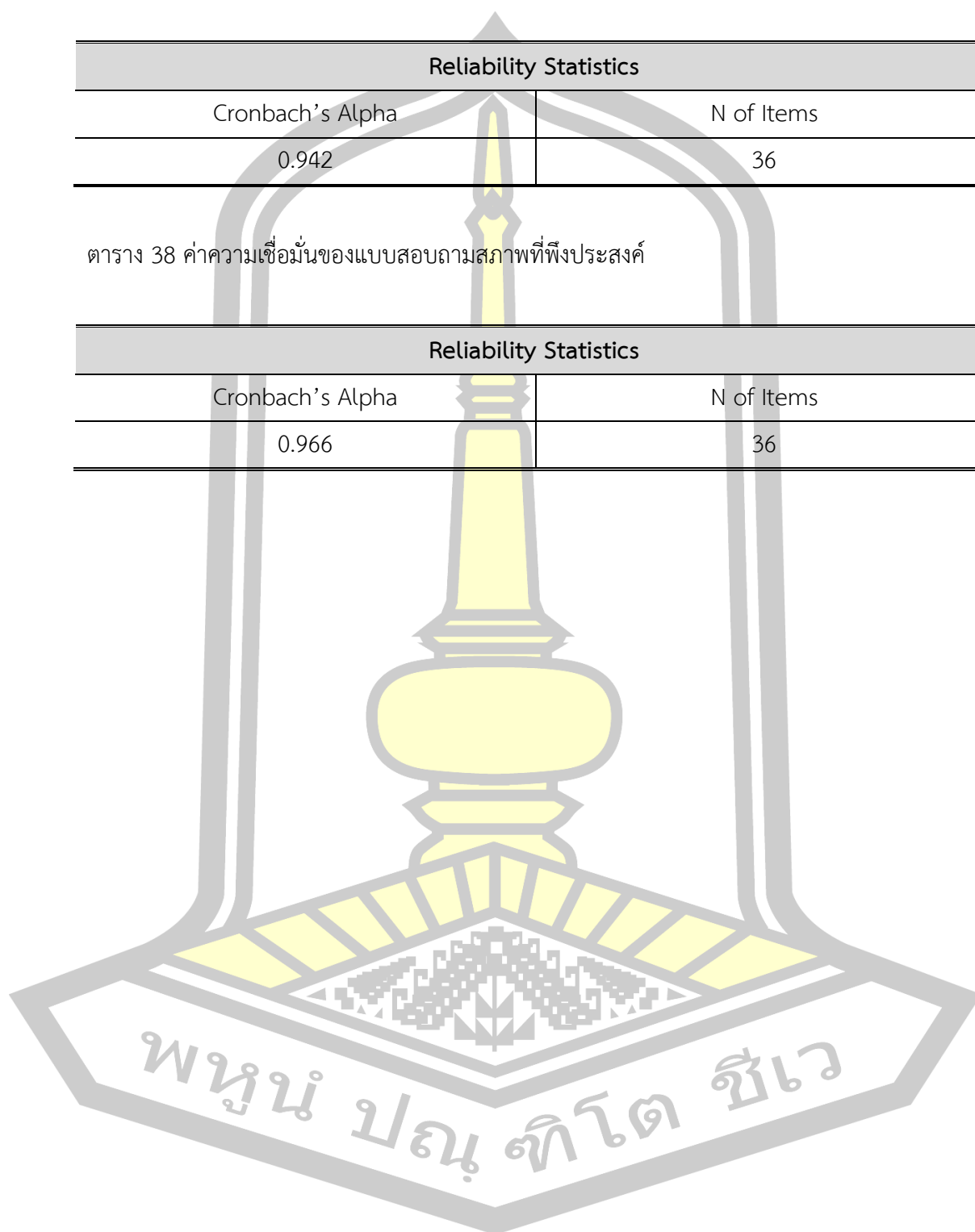


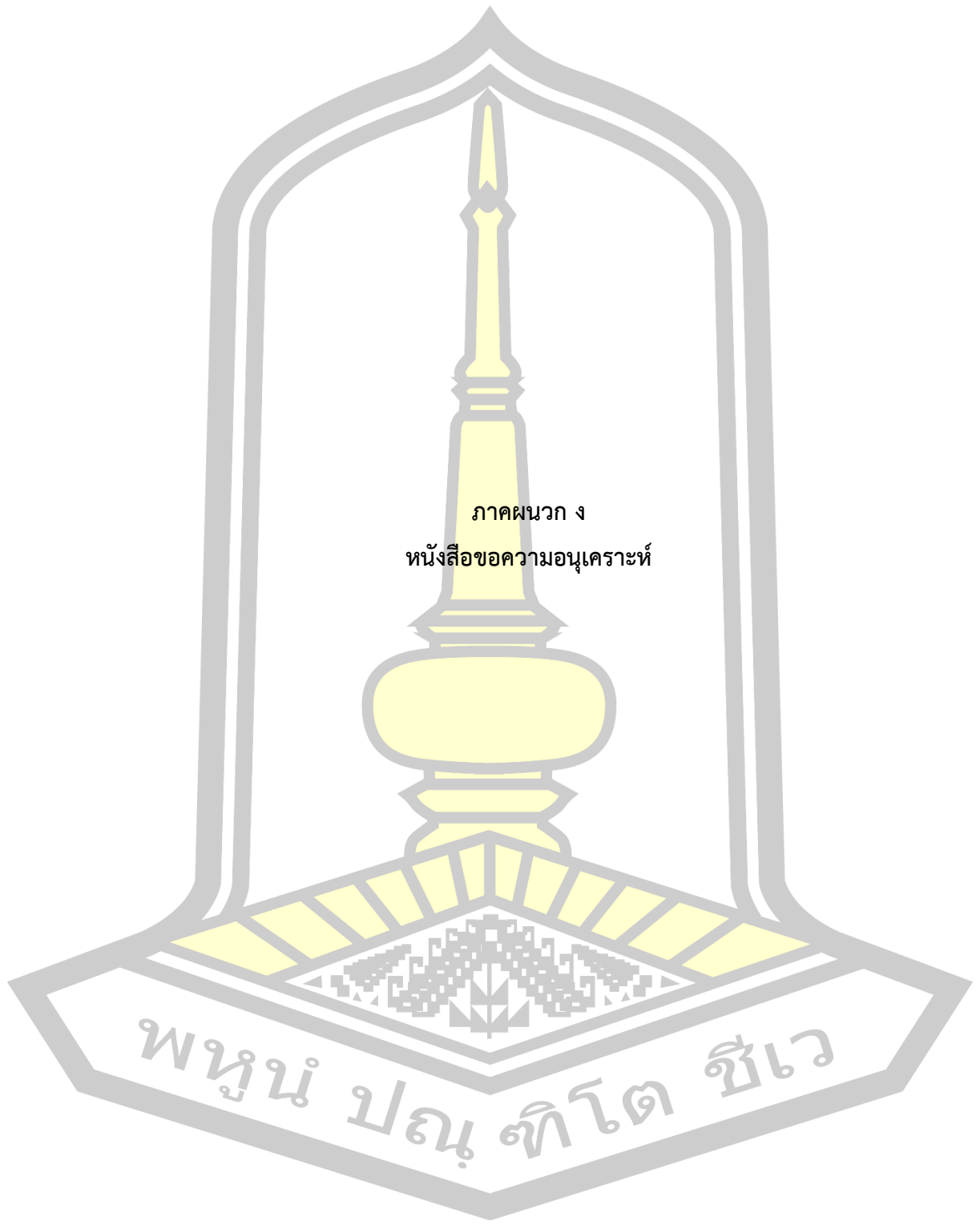
ตาราง 37 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.942 | 36 |

ตาราง 38 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.966 | 36 |





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว3137

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุทธา

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว3137 วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแกลง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว3137

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ฐิตพงษ์ ตรีสร

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแดง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว3137

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.คนนันทน์ พุทธสาโรช

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแดง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพท เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว3137

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ศรัณย์ เปรมสุข

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพท เนื่องเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว๓๓๔๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง ทดลอง ใช้เครื่องมือสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กูดอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

ในนาม ปณฺ ทิโต ชฺเ



ที่ อว 0605.5(2)/ว232

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มกราคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินงานวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม.การบริหารและพัฒนาการศึกษา
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้นิสิตรายดังกล่าว
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3139

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรพิทยาคม

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

พหุ อนุ ทิ โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3139

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าชมภาพวีดิทัศน์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าชมภาพวีดิทัศน์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีออน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

พหุ อนุ ทิ โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3139

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 มกราคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ ว3136 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2568
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแดง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว3136

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพ เมืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3136

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแดง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3136

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองศรีเทพ

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุส็อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

งานศูนย์ ปณฺ ทิโต ชีเอ



ที่ ขว 0605.5(2)/ว3136

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม

ด้วย นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพท เนิ่งเฉลิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก จ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

พหุ ประทีป ชีวะ



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

The Programs to Strengthen in Academic Leadership of School Administrators
under Secondary Educational Service Area office Phetchabun

จัดทำโดย

นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พูน บุญ ชีวะ

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนา โปรแกรม ณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแถลง

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

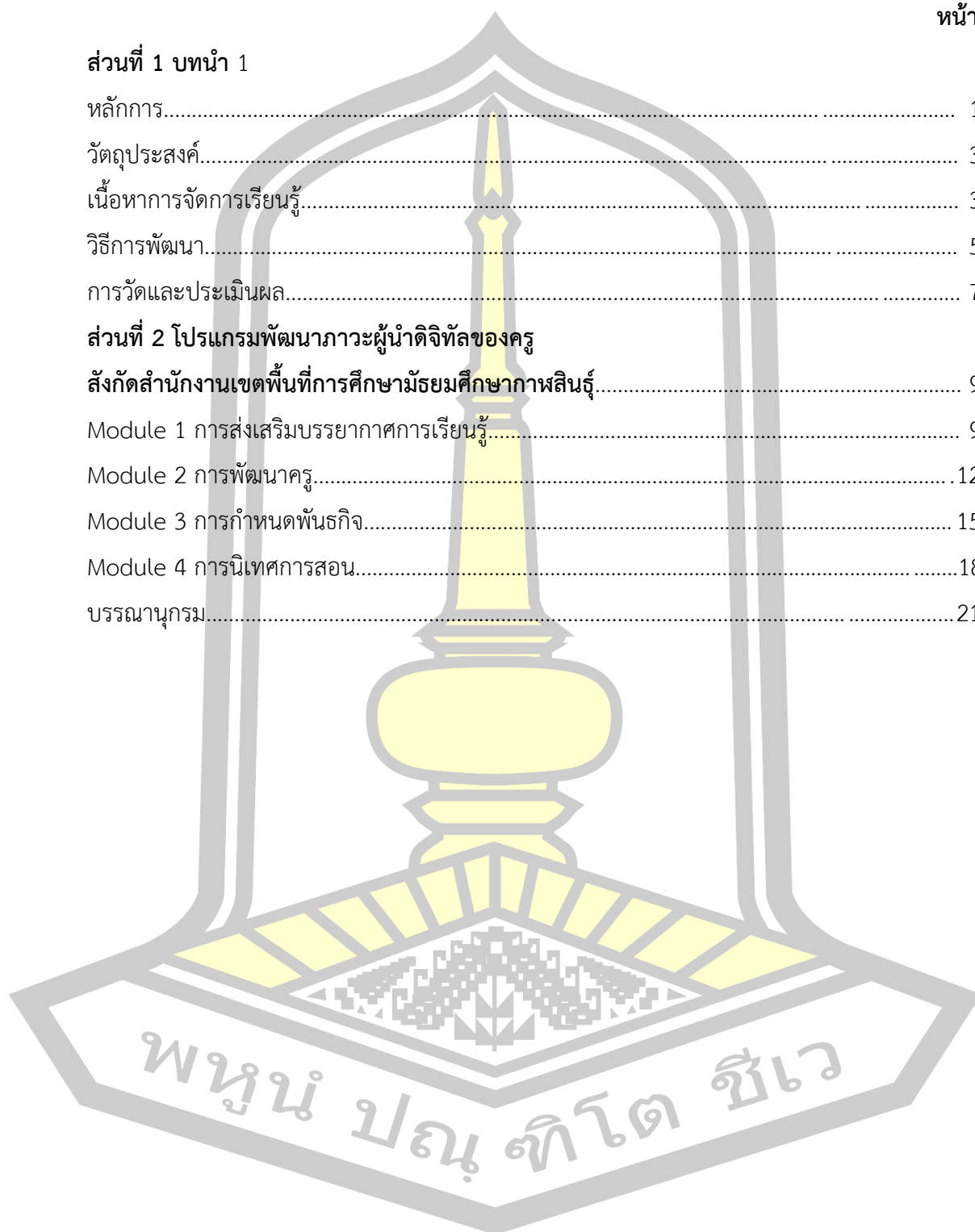
หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ 1

| | |
|-------------------------------|---|
| หลักการ..... | 1 |
| วัตถุประสงค์..... | 3 |
| เนื้อหาการจัดการเรียนรู้..... | 3 |
| วิธีการพัฒนา..... | 5 |
| การวัดและประเมินผล..... | 7 |

ส่วนที่ 2 โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู

| | |
|--|----|
| สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์..... | 9 |
| Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้..... | 9 |
| Module 2 การพัฒนาครู..... | 12 |
| Module 3 การกำหนดพันธกิจ..... | 15 |
| Module 4 การนิเทศการสอน..... | 18 |
| บรรณานุกรม..... | 21 |



ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการของโปรแกรม

การพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการ เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561- 2580) จึงจำเป็นต้อง มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ ดีมีความสุข ของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อน ช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความ พร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดี ของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้ง อนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ : 2561 - 2580) สอดคล้องกับหลักการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัด เฉพาะใน ห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคล ที่ จะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ : 2565)ตามแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 –2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มี เป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและ คุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และ มาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม

หลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพมีระบบการผลิต ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ ซึ่งผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งเป็นระดับประเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษานำไปสู่ การขับเคลื่อนการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและคุณภาพของคน จากการดำเนินการในระดับสถานศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยตรงและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 : 256 - 2570)

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานสำคัญและเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนในงานวิชาการ สนับสนุนให้ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการสามารถดูได้จากสถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการ อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางาน ครูผู้สอนมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญดา ยงยศยิ่ง : 2560) ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถ 3 ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560: 24)) สอดคล้องกับ Chell (2001: 5) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษา

และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางอันนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรม การเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวใจหรือชักนำบุคคล ในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่แนวประสานงานให้ความสะดวก สร้าง ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกัน Davis and Thomas (1989: 21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ตลอดจน Dimmock & Walker (2005) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่โน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และประสานการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้งานวิชาการดำเนินการอย่างราบรื่น ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

3.1 Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (16 ชั่วโมง)

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ นี้ทำในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย หรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือการนำผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการมากำหนดแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนหรือในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการหรือแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดทำขั้นตอนหรือคู่มือในการดำเนินงานทางวิชาการโดยนำวงจรคุณภาพมาใช้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางด้านงานวิชาการในสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ
- 1.3 การวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีม และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3.2 Module 2 การพัฒนาครู (14 ชั่วโมง)

ด้านการพัฒนาครู เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านความรู้ทักษะด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู ให้ครูเลือกกิจกรรม ที่สามารถนำมาพัฒนานาการจัดการเรียนการสอน ที่จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามข้อตกลงเบื้องต้น คอยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเมินการทำงานของครูอย่างกัลยาณิมิตในรูปแบบที่หลากหลาย และให้คำปรึกษาหรือแนะนำ เสริมแรงบวกเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ดังนี้

- 2.1 มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนางาน มีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย
- 2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3 ประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.4 การเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อ นำความรู้อาพัฒนาการเรียนการสอน

3.3 Module 3 การกำหนดพันธกิจ (12 ชั่วโมง)

ด้านการกำหนดพันธกิจ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ด้านวิชาการของสถานศึกษา มีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสื่อสารเป้าหมายของ สถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษามีดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.3 กำหนดรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ และนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4 Module 4 ด้านการนิเทศการสอน (9 ชั่วโมง)

ด้านการนิเทศการสอน เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนและกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์ และประเมินผลหลังการนิเทศการสอน การนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

4.1 การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา

4.2 การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอน

4.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศ

4.4 การประเมินผลการนิเทศการสอน

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาศาสามารถนำไปใช้เป็นหลักการในการ พัฒนาตนเอง ต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรม

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและสภาพบริบทในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยอาศัยหลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดล ที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2559) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn by Experience) ประกอบด้วย
 - 1) การ ติดตามสังเกตแม่แบบ 2) การรับผิดชอบโครงการพิเศษ 3) การมอบหมายงานที่ท้าทาย
 - 4) การทำงานกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ 5) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และ 6) การเรียนรู้จากการทำงานจริง 7) การแลกเปลี่ยนความรู้
2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย
 - 1) การสอนแนะผู้จัดการหรือผู้อื่น 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) การให้คำปรึกษา 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา
 - 5) การเข้าร่วมเครือข่ายภายนอก 6) การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การประชุมสัมมนา และ 8) การศึกษาดูงาน
3. 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย
 - 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากบทความ 3) การเรียนรู้ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

| วิธีการการพัฒนา | กิจกรรมการพัฒนา |
|---|--|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง 70 % (On the job Learning) | <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย เสริมสร้างความรู้และอธิบายถึงความ เป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้เห็นวิธีการ การ พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการสร้างมีส่วนร่วมให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา การดำเนินกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มเพื่อเป็นการระดม ความคิดและการฝึกปฏิบัติ |
| ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน 20 % (Site Visit) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาดูงานตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวทางการบริหาร จัดการที่เป็นเลิศ (Best practice) ของโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการ ในแต่ละ Module 1-4 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่ เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับฟังคำแนะนำจากบุคคลที่มีประสบการณ์ หรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ |
| ระยะที่ 3 การฝึกอบรม (Workshop) | <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมกลุ่มเพื่อระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการศึกษา ดูงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปรายผล การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนว่า ได้รับความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการ พัฒนา |

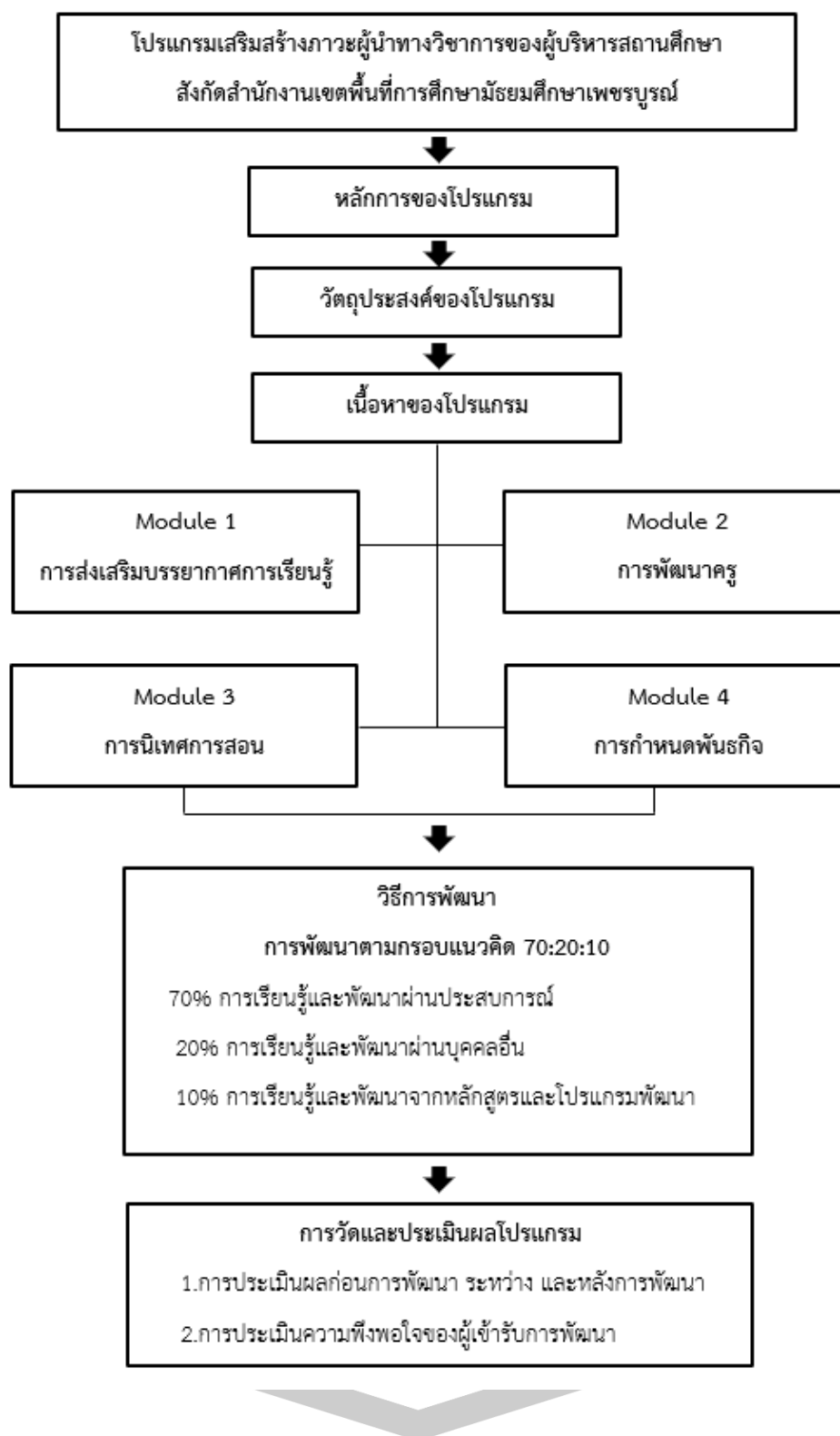
การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีดังนี้

1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ได้แก่

ผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) ต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนาและทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล และสามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ





ส่วนที่ 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

(16 ชั่วโมง)

1. หลักการ

เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย หรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือการนำผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการมากำหนดแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หรือในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการหรือแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดทำขั้นตอนหรือคู่มือในการดำเนินงานทางวิชาการโดยนำวงจรคุณภาพมาใช้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางด้านงานวิชาการในสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการเสริมแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้ครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน
4. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ ในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

3. เนื้อหาสาระ

1. กำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของสถานศึกษา
2. แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การเสริมแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้ครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

4. ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ ในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ ในการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

4. วิธีการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา | กิจกรรมพัฒนา | เนื้อหา | ระยะเวลา |
|--|---------------------------------|---|-------------------|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ 70 % | การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง | กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหาร | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาเอกสารงานวิชาการของสถานศึกษา | 4 ชั่วโมง |
| | | การฝึกบริหารงานด้านวิชาการในสถานศึกษา | 6 ชั่วโมง |
| | | | 10 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 2 การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น 20 % | การศึกษาดูงาน | กิจกรรมเสริมทักษะด้านส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) | 2 ชั่วโมง |
| | | | 4 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 3 การเรียนรู้และพัฒนาจากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา 10 % | การฝึกอบรม | - กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด | 2 ชั่วโมง |
| | | - กิจกรรมการอภิปรายผล | |
| | | | 2 ชั่วโมง |
| รวมระยะเวลา 16 ชั่วโมง | | | |

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกตหรือการตอบคำถาม
- 5.2 ประเมินจากการทำใบงาน
- 5.3 ประเมินผลจากการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1

Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีการเสริมแรงจูงใจหรือพลังเชิงบวกให้ครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พจน ปรณ ทิโต ชิว

Module 2 การพัฒนาครู (14 ชั่วโมง)

1. หลักการ

เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทักษะด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองสำหรับครู ให้ครูเลือกกิจกรรม ที่สามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามข้อตกลงเบื้องต้น คอยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเมินการทำงานของครูอย่างกัลยาณิมิตในรูปแบบที่หลากหลาย และให้คำปรึกษาหรือแนะนำ เสริมแรงบวกเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนางาน มีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

3. เนื้อหาสาระ

1. การพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนางาน มีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย
2. การส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. การประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. การเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

พญณี ปณฺ ทิโต ชีเว

4. วิธีการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา | กิจกรรมพัฒนา | เนื้อหา | ระยะเวลา |
|--|-------------------------------------|--|------------------|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านประสบการณ์ 70 % | การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง | กิจกรรมการบรรยาย เกี่ยวกับการพัฒนางาน ตามข้อตกลง และการ สร้างนวัตกรรม | 2 ชั่วโมง |
| | | กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านการพัฒนาครู สำหรับผู้บริหาร | 2 ชั่วโมง |
| | | ฝึกปฏิบัติจริงใน สถานศึกษาต้นแบบ เกี่ยวกับด้านพัฒนาครู | 4 ชั่วโมง |
| | | | 8 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 2 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านบุคคลอื่น 20 % | การศึกษาดูงาน | ศึกษางานจากวิทยากรที่ เลี้ยง | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาโรงเรียนที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) | 2 ชั่วโมง |
| | | | 4 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 3 การเรียนรู้และ พัฒนาจากหลักสูตรหรือ โปรแกรมการพัฒนา 10 % | การฝึกอบรม | ฝึกอบรมหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ด้านการ พัฒนาครู | 2 ชั่วโมง |
| | | | 2 ชั่วโมง |
| รวมระยะเวลา 14 ชั่วโมง | | | |

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกตหรือการตอบคำถาม
- 5.2 ประเมินจากการทำใบงาน
- 5.3 ประเมินผลจากการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2
Module 2 การพัฒนาครู

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาครู หรือกำหนดรูปแบบการพัฒนางานและนวัตกรรมในประเด็นท้าทายอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวการเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน อย่างไร

.....

.....

.....

พูนุ ปณ ทิโต ชีเว

Module 3 การกำหนดพันธกิจ (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

เป็นการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพความต้องการของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจด้านวิชาการของสถานศึกษา มีการวางขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน โดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาออกแบบและใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป้าหมายด้าน วิชาการของสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจด้านวิชาการ ของสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. เพื่อให้ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน วิชาการ และนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. เนื้อหาสาระ

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจด้านวิชาการของสถานศึกษา
2. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. การกำหนดรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ และนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน

พหุ ประถมศึกษา

4. วิธีการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา | กิจกรรมพัฒนา | เนื้อหา | ระยะเวลา |
|---|-------------------------------------|--|------------------|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านประสบการณ์ 70 % | การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง | กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เรื่อง แนวทางการกำหนดพันธ กิจ ของสถานศึกษา | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาเอกสารงานวิชาการ ของสถานศึกษา | 2 ชั่วโมง |
| | | การฝึกบริหารงานด้านวิชาการ ในสถานศึกษา | 4 ชั่วโมง |
| | | | 8 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 2 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านบุคคลอื่น 20 % | การศึกษาดูงาน | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วม และการจัดทำแผนงานด้าน วิชาการ | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาโรงเรียนที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) | 1 ชั่วโมง |
| | | | 3 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 3 การเรียนรู้และ พัฒนาจากหลักสูตรหรือ โปรแกรมการพัฒนา 10 % | การฝึกอบรม | กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด -กิจกรรมการอภิปรายผล | 1 ชั่วโมง |
| | | | 1 ชั่วโมง |
| รวมระยะเวลา 12 ชั่วโมง | | | |

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกตหรือการตอบคำถาม
- 5.2 ประเมินจากการทำใบงาน
- 5.3 ประเมินผลจากการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน

Module 4 การนิเทศการสอน

(8 ชั่วโมง)

1. หลักการ

เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนและ กำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์ และประเมินผลหลังการนิเทศการสอน การนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมิน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอน
3. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศ
4. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ การประเมินผลการนิเทศการสอน

3. เนื้อหาสาระ

1. การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา
2. การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอน
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศ
4. การประเมินผลการนิเทศการสอน

พหุ ประถมศึกษา

4. วิธีการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา | กิจกรรมพัฒนา | เนื้อหา | ระยะเวลา |
|--|-------------------------------------|--|------------------|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านประสบการณ์ 70 % | การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง | กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการ นิเทศการสอน สำหรับผู้บริหาร | 2 ชั่วโมง |
| | | การพัฒนาและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เรื่องการจัดทำแผนการ นิเทศการสอนและรูปแบบการ นิเทศ | 2 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาเอกสารงานวิชาการ ของสถานศึกษา | 1 ชั่วโมง |
| | | | 5 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 2 การเรียนรู้และ พัฒนาผ่านบุคคลอื่น 20 % | การศึกษาดูงาน | ศึกษางานจากวิทยากรที่เลี้ยง | 1 ชั่วโมง |
| | | การศึกษาโรงเรียนที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) | 1 ชั่วโมง |
| | | | 2 ชั่วโมง |
| ระยะที่ 3 การเรียนรู้และ พัฒนาจากหลักสูตรหรือ โปรแกรมการพัฒนา 10 % | การฝึกอบรม | ฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ด้านการนิเทศการ สอน | 1 ชั่วโมง |
| | | | 1 ชั่วโมง |
| รวมระยะเวลา 8 ชั่วโมง | | | |

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกตหรือการตอบคำถาม
- 5.2 ประเมินจากการทำใบงาน
- 5.3 ประเมินผลจากการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน

Module 4 การนิเทศการสอน

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการประเมินผลการนิเทศการสอน อย่างไร

.....

.....

.....

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต3 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา, ยะลา
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2565). แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). การพัฒนา Core competency บนแนวคิด 70:20:10 (Core competency development program on 70:20:10 learning model). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ ซีเอ็นเตอร์.
- Chell, J. (2001). Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership. SSTA Research Centre Report. 27(3), 1-10.
- Davis, K.I., and Thomas, P.I. (1989). Human characteristic and school learning. New York : McGraw Hill.
- Dimmock, C., and Walker, A. (2005). Educational leadership: Culture and diversity. Gateshead : Athenaeum Press.



คู่มือการใช้งานโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

จัดทำโดย
นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแสง
นิสิตระดับปริญญาโท
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พญ ปรย ทิต สีเว

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา การวัดประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะป็นประโยชน์สำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และสถานศึกษาที่มีบริบทบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

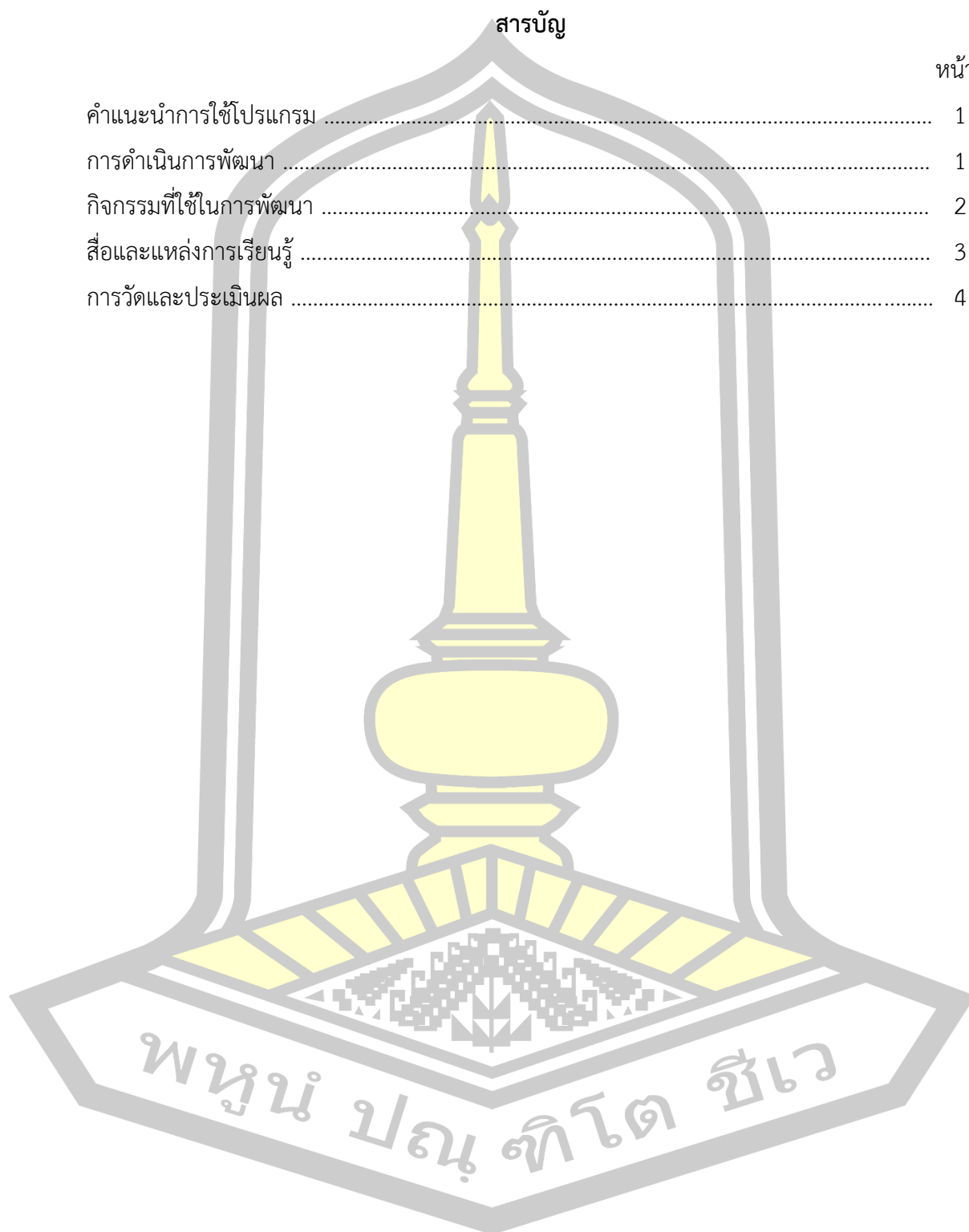
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงาน เอกสารทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ศักดิ์สิทธิ์ กุดแกลง

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

| | หน้า |
|-------------------------------|------|
| คำแนะนำการใช้โปรแกรม | 1 |
| การดำเนินการพัฒนา | 1 |
| กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา | 2 |
| สื่อและแหล่งการเรียนรู้ | 3 |
| การวัดและประเมินผล | 4 |



**การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์**

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาครู การกำหนดพันธกิจ การนิเทศการสอน
2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้ครบตามจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา
5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้
6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เรียบร้อยแล้ว มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. เชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรมการพัฒนา
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานคณะวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1- 4 (60 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปทบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปแนวคิด และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิดและมอบเกียรติบัตร แก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10

พูนุ ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 1 แสดงวิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

| วิธีการการพัฒนา | กิจกรรมการพัฒนา |
|--|--|
| ระยะที่ 1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 70 % (On the job Learning) | <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย เสริมสร้างความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นวิธีการ การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการสร้างมีส่วนร่วมให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา การดำเนินกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มเพื่อเป็นการระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ |
| ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน 20 % (Site Visit) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาดูงานตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best practice) ของโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการ ในแต่ละ Module 1-4 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับฟังคำแนะนำจากบุคคลที่มีประสบการณ์ หรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ |
| ระยะที่ 3 การฝึกอบรม (Workshop) | <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมกลุ่มเพื่อระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการศึกษา ดูงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปรายผล การนำเสนอผลการเข้ารับการ พัฒนา ว่าได้รับความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการ พัฒนา |

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 50 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3 และ Module 4
2. ใบความรู้ ใบกิจกรรม แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทำแบบทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานและการประเมินจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้
 - 2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด
 - 2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
 - 2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น
 - 2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 40 คะแนน
 - 2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 40 คะแนน
 - 2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

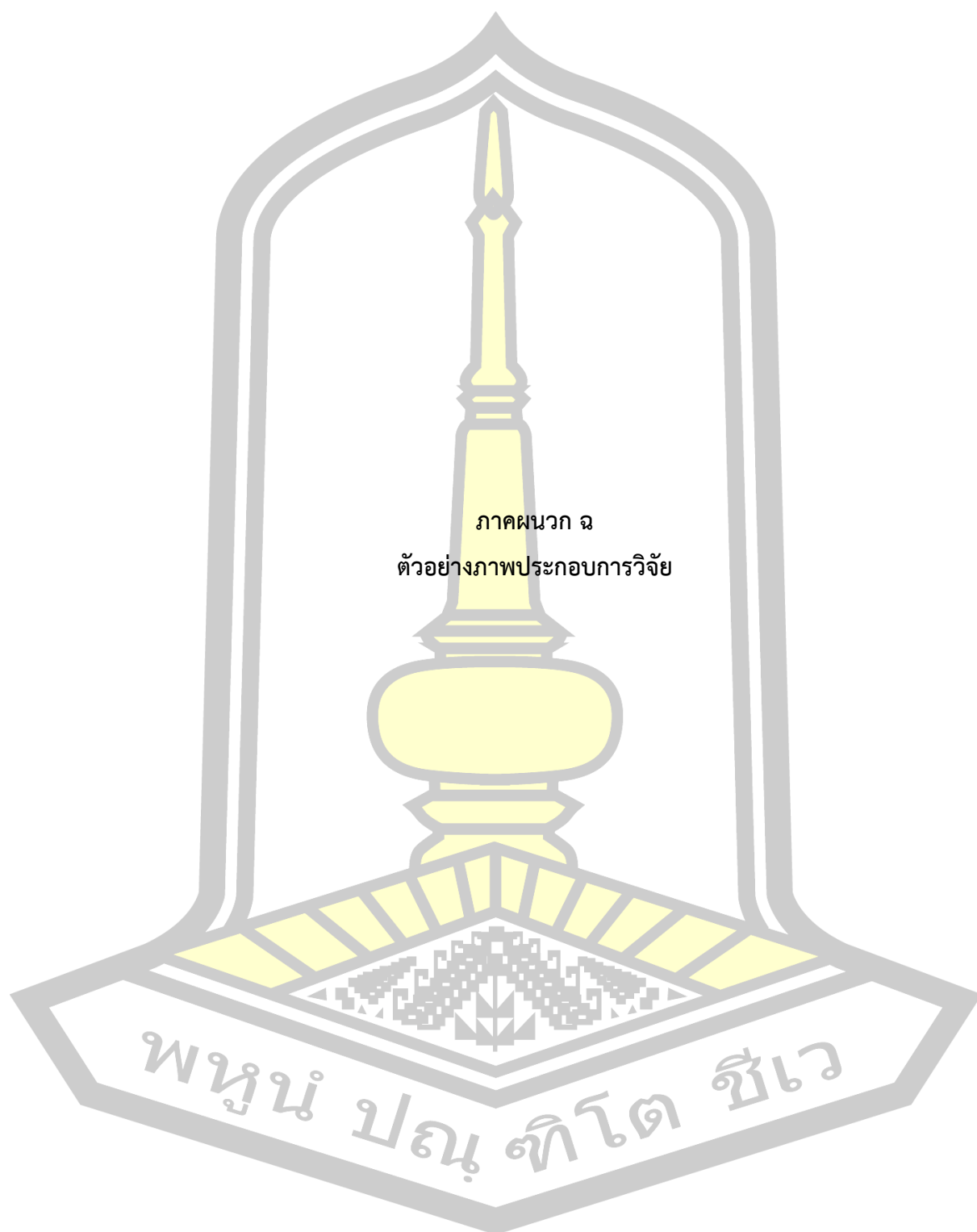
| วันที่ | ช่วงเวลา | กิจกรรม/เนื้อหา | รูปแบบกิจกรรม | ระยะเวลา |
|--------|----------|--|--|-----------|
| 1 | เช้า | ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการ ความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมพัฒนา | | 30 นาที |
| | | ประเมินก่อนการพัฒนา | -แบบทดสอบ | 30 นาที |
| | | Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 1.1 การกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ด้าน วิชาการของสถานศึกษา | -การเรียนรู้ จากการปฏิบัติ จริง -การศึกษาดู งาน -การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง |
| | บ่าย | Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 1.2 การส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | -การเรียนรู้ จากการปฏิบัติ จริง -การศึกษาดู งาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 2 | เช้า | Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 1.2 การส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | -การเรียนรู้ จากการปฏิบัติ จริง -การศึกษาดู งาน -การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง |

ตาราง 2 (ต่อ)

| วันที่ | ช่วงเวลา | กิจกรรม/เนื้อหา | รูปแบบกิจกรรม | ระยะเวลา |
|--------|----------|---|--|-----------|
| | บ่าย | Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 1.3 การเสริมแรงจิตใจหรือพลังเชิงบวกให้ครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 3 | เช้า | Module 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 1.4 ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ ในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง |
| | บ่าย | Module 2 การพัฒนาครู 2.1 การพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนางาน มีนวัตกรรมในประเด็นท้าทาย | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 4 | เช้า | Module 2 การพัฒนาครู 2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้ได้รับความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง |
| | บ่าย | Module 2 การพัฒนาครู 2.3 การประเมินการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 5 | เช้า | Module 2 การพัฒนาครู 2.4 การเสริมแรงบวกให้ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง |

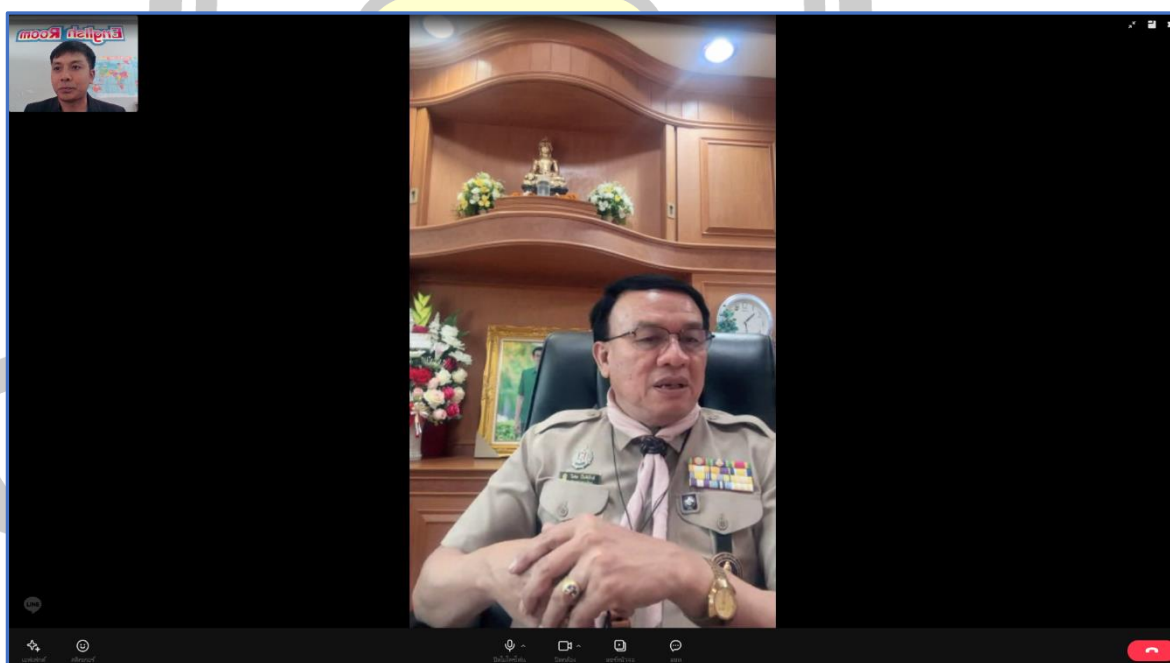
ตาราง 2 (ต่อ)

| วันที่ | ช่วงเวลา | กิจกรรม/เนื้อหา | รูปแบบกิจกรรม | ระยะเวลา |
|--------|----------|---|--|-----------|
| | บ่าย | Module 3 การกำหนดพันธกิจ 3.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและพันธกิจด้านวิชาการ ของ | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 6 | เช้า | Module 3 การกำหนดพันธกิจ 3.2 การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษา | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| | บ่าย | Module 3 การกำหนดพันธกิจ 3.3 การกำหนดรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ และนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| 7 | เช้า | Module 4 การนิเทศการสอน 4.1 การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการนิเทศการสอนในสถานศึกษา 4.2 การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศการสอน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| | บ่าย | Module 4 การนิเทศการสอน 4.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศและสร้างความเข้าใจให้กับผู้นิเทศ 4.4 การประเมินผลการนิเทศการสอน | -การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรม | 4 ชั่วโมง |
| | | ประเมินผลหลังการพัฒนา | | 30 นาที |
| | | ประเมินความพึงพอใจการร่วมกิจกรรมพัฒนา | | 15 นาที |
| | | พิธีปิด | | 30 นาที |

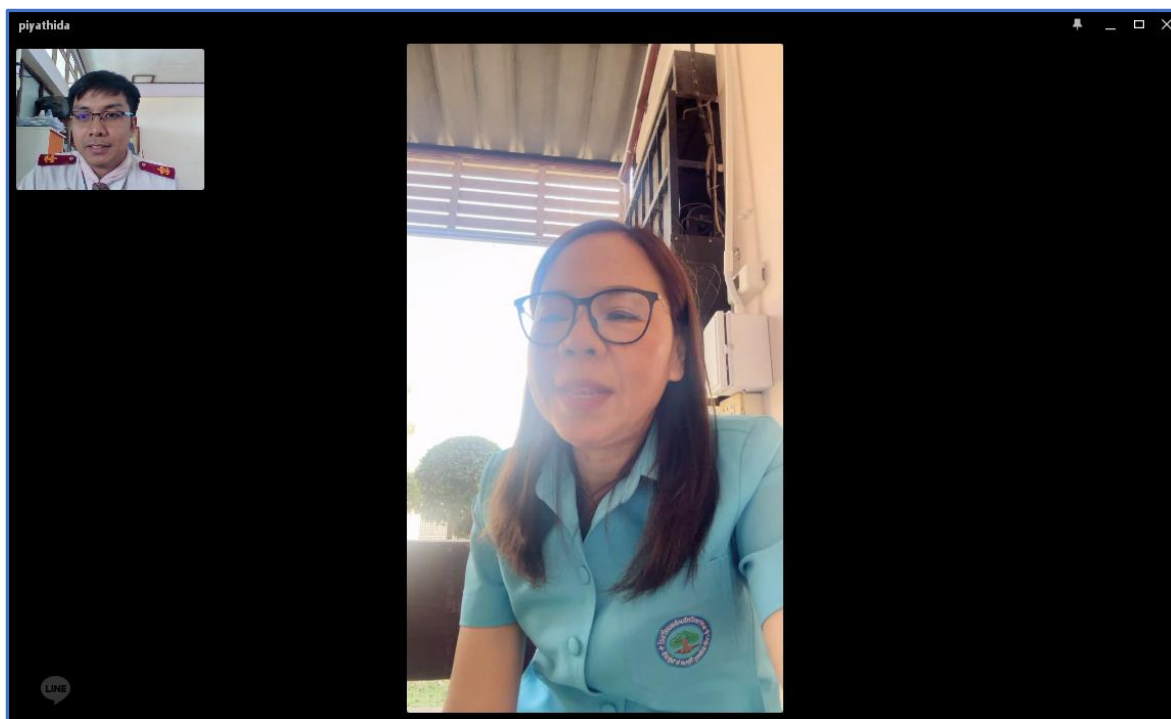




การสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ
Best Practice โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์



การสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ
Best Practice โรงเรียนเพชรพิทยาคม



การสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ
Best Practice โรงเรียนห่มสักวิทยาคม



ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ | นายศักดิ์สิทธิ์ กุดแกลง |
| วันเกิด | วันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2528 |
| สถานที่เกิด | อำเภอหนองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 7 หมู่ 4 ตำบลหนองชัยพัฒนา อำเภอหนองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46130 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | ข้าราชการครู |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2551 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |

พูนุ่ ปณุ่ ทีโตะ ชีเว