

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Instructional Leadership of School Administrators under the Chaiyaphum

Primary Educational Service Area Office 1

Mr. Niwart Suphmart

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ชื่อและนามสกุล นายนิวัต ศุภมาตย์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จาริกศิลป์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผู้ศึกษา นายนิวัต สุขภมาชัย รหัสนักศึกษ 2632300154

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยสูตรทาร์โย ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 338 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและผู้ใช้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ (2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) พัฒนาคณะกรรมการวางแผนและนิเทศอย่างต่อเนื่อง (2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของครู (3) พัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ (4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีความถูกต้องและทันสมัยกับผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ (5) กระตุ้นและขับเคลื่อนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และ (6) ศึกษาเกณฑ์คุณภาพด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้และให้คำแนะนำการจัดการชั้นเรียนให้ถูกต้องตามที่กำหนด

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเรียนการสอน แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent Study title Instructional Leadership of School Administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

Author: Mr. Niwart Suphmart; **ID:** 2632300154;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2021

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the instructional leadership of school administrators; and 2) the guidelines for development of instructional leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1.

The sample consisted of 338 teachers in schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2021, which was selected by stratified random sampling based on school size. The informants consisted of 6 people who were the administrators of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, educational supervisors, school administrators, and teachers. The instruments used for data collection were (1) a rating scale questionnaire dealing with instructional leadership of school administrator with reliability coefficients of .97, and (2) a semi-structure interview form dealing with the guidelines for development of instructional leadership of school administrators. The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) the instructional leadership of school administrator in overall and all aspect were at high level, which could be ranked based on their rating means as follows: developing teacher to be a professional teacher, creating an atmosphere conducive to learning, clarification on vision and mission, curriculum and teaching development, and supervision and assessment of teaching; and 2) regarding the guidelines for development of instructional leadership of school administrators, it was found that school administrators should: (1) continuously improve themselves in planning and supervision; (2) exchange opinions and collaborate on teachers' operational motivation in accordance with the teacher's needs. (3) develop research skills to encourage teachers to conduct research in order to develop new teaching methods; (4) exchange knowledge about the creation of database that is necessary for accurate and up-to-date teaching and learning with expert, regularly, (5) stimulate and drive the use of information technology systems for appropriate teaching and learning; and (6) study the quality criteria for the safety of the school environment to develop learning resources and give advice on classroom management accordingly.

Keywords: Instructional leadership, Guideline for development, School administrator, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานคณะกรรมการ และอาจารย์ ดร.ฐิติกรณ ชาติไชย จาริกศิลป์ กรรมการ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบและร่วมพิจารณาให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นายนิกร แคนชัยภูมิ นายสุรินทร์ นาคมูล และนายธีรยุทธ สีเสน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดร.สมิต อาบสุวรรณ นางสาวดามาลย์ วงศ์พรหม นางสาวเกษณี สังคนตรี นายสุพิศ ขจณภพ นายภาณุพงษ์ บุญเพลิง และนางสุภาวดี แก้ววิศาสตร์ ที่กรุณาให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์อย่างดียิ่ง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ประสิทธิประสาทความรู้เพื่อทำให้ผู้วิจัยสามารถทำให้คุณค่าและประโยชน์ของรายงานการวิจัยฉบับนี้เพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งในการจัดทำรายงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

นิวัต สุภมาตย์

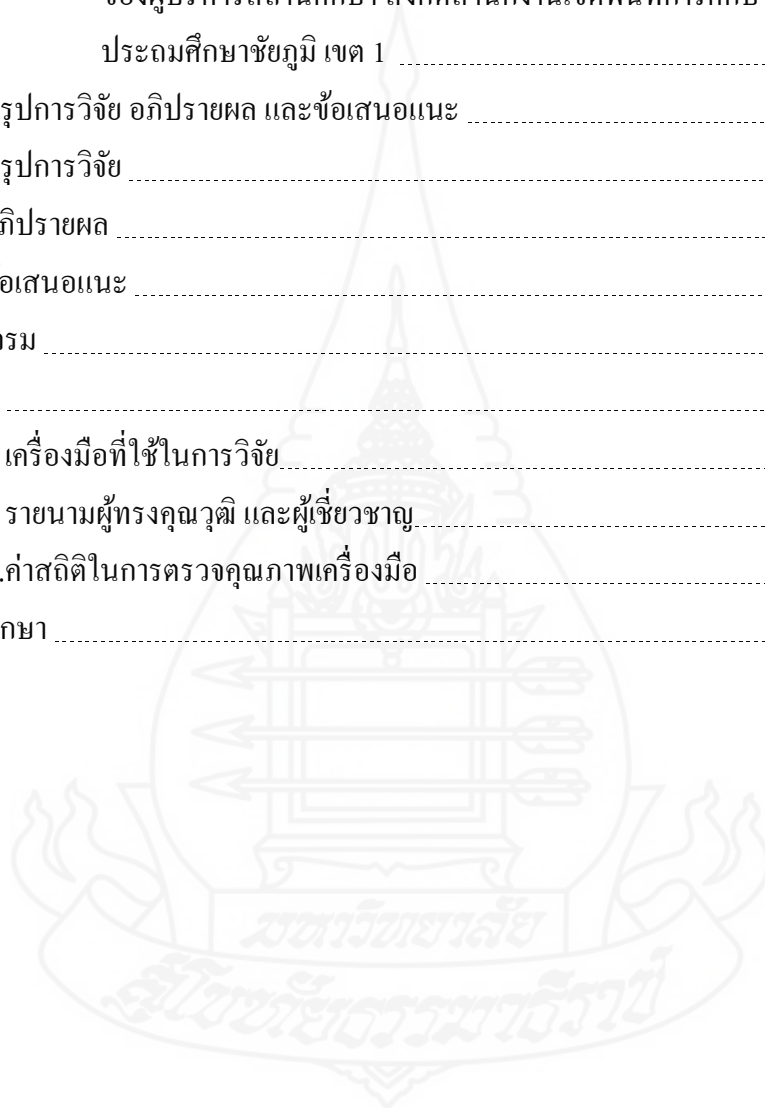
กุมภาพันธ์ 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน	9
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน	42
บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการวิจัย	73
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	88
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	98
ค.ค่าสถิติในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ	102
ประวัติผู้ศึกษา	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอน..... 33
ตารางที่ 2.2	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563..... 49
ตารางที่ 2.3	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563..... 50
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 54
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 60
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในภาพรวม 62
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 63
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 64
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู 66
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 67
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ..... 68

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยการสร้างให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่ถนัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 24 และมาตรา 30 ที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยได้เน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์ ในลักษณะของการผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ในเชิงบูรณาการ รวมถึงมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ในขณะที่มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) นอกจากนี้ พ.ร.บ.ระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางในการจัดระเบียบการบริหารสถานศึกษาไว้ในมาตรา 39 ว่าจะให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและควบคุมดูแลบุคลากร งบประมาณ การเป็นตัวแทนในการจัดทำนิติกรรมรวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) จากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายและส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการจัดการศึกษาทั้งในภาพรวมและในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการมีขอบข่ายดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การที่จะดำเนินการเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งทั้งสองคำนี้มีองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า “ภาวะผู้นำการเรียนการสอน” ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบการวิจัย โดย สาลิตา กรมดิษฐ์ (2556, น.13) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเรียนการสอนว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้ครูปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอนตามเป้าหมายโดยต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นหลัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เมตตา สอนเสนา และ วัลลภา อารีรัตน์ (2559) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนว่าเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพลเพื่อการโน้มน้าวและจูงใจผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทางการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน รวมถึง รัตนา ดวงแก้ว (2562) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ 2 นัย คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การสังเกตชั้นเรียน การกำกับติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพของครู อีกนัยหนึ่งคือ พฤติกรรมของผู้นำที่จัดการองค์การให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และ

สร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้
อย่างเต็มศักยภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 222 โรงเรียน มี
ผลการดำเนินงานในภาพรวมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยพิจารณาจากผลการ
ทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระดับค่าคะแนนต่ำกว่า
ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564) ด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มี
การจัดทำหลักสูตรปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นของสถานศึกษาสอดคล้องกับ
หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการดำเนินการปรับปรุงให้
เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา พร้อมทั้งมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมให้
สอดคล้องกับท้องถิ่น ด้านกำกับนิเทศ พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่มีการนิเทศติดตามการเตรียมความ
พร้อมในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยศึกษานิเทศก์ในช่วงต้นภาคเรียนของทั้ง 2 ภาค
เรียนทุกปีการศึกษาและได้แนะนำให้โรงเรียนมีการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนส่วนใหญ่ได้นำข้อเสนอแนะไปดำเนินการ ส่วนการ
นิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจกรรมการประเมินห้องเรียนคุณภาพจากนโยบายของ
สำนักงานเขตพื้นที่ นิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียง ครูได้รับข้อเสนอแนะ
จากผู้บริหารสถานศึกษาจากการนิเทศติดตามการดำเนินกิจกรรมห้องเรียนคุณภาพและได้นำ
ข้อเสนอแนะไปดำเนินการ ด้านสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน พบว่าโรงเรียนส่วน
ใหญ่มีสื่อการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสื่อเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษาได้รับจัดสรร
น้อย ไม่เพียงพอต่อผู้เรียน มีสภาพชำรุดไม่ได้รับงบประมาณในการซ่อมบำรุง ด้านการส่งเสริมให้
ครูได้ทำการวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้ครูมี
การจัดทำวิจัยชั้นเรียน แต่มีครูเพียงบางส่วนที่มีการจัดทำวิจัยชั้นเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่มีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น ให้รางวัลบุคคลแห่งการเรียนรู้
จากการเข้าอบรมออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 สำหรับ 10 อันดับแรก และในปีการศึกษา
2561 พบว่าการพัฒนาก่อนการแต่งตั้งวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 72 คน พัฒนาก่อนเลื่อนวิทย
ฐานะชำนาญการพิเศษ 8 คน พัฒนาก่อนแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ 1 คน พัฒนาก่อนแต่งตั้ง
ผู้อำนวยการ 2 คน พัฒนาก่อนแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ 1 คน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
รักษากร ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

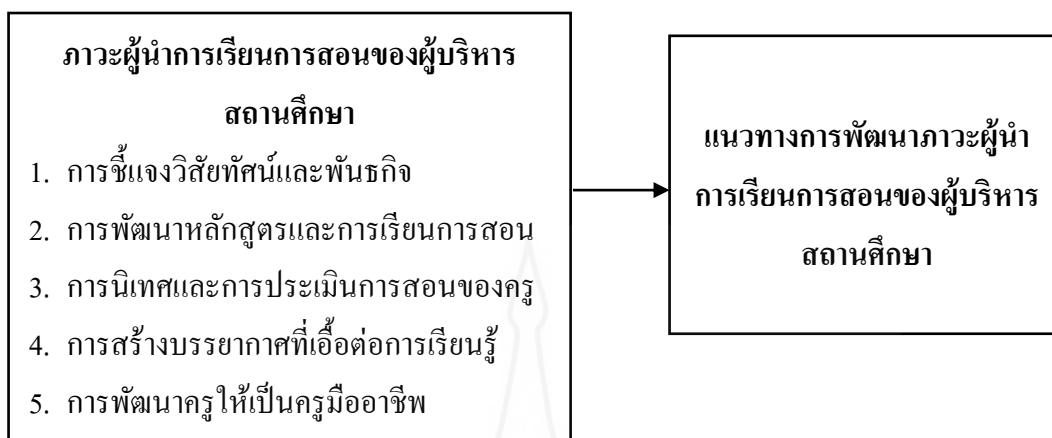
2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักการศึกษาหลากหลาย อาทิ Hallinger & Murphy (1985) Krug (1992) Weber (1996) Cheng (1996) McEwan (2003) Maryland State Board of Education 2005 The Wallace Foundation (2012) Qian, Walker, and Li (2017) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 13-16) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การนิเทศและการประเมินการสอนของครู 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสามารถสรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 4.1.1 การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ
- 4.1.2 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 4.1.3 การนิเทศและการประเมินการสอนของครู
- 4.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.1.5 การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 2,757 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564)

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่แสดงออกในการแสวงหาความร่วมมือให้บุคคลอื่นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ภารกิจตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

5.2 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในการกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากรครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การชี้แจงเกี่ยววิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การนิเทศและการประเมินการสอนของครู 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน และภายนอกและประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา แสวงหาจุดแข็ง และขยายจุดแข็ง เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาให้มีคุณค่าทำทนายและเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ชุมชน ได้ทราบทั่วกัน

5.2.2 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การทำงานร่วมกับครูอย่างจริงจังในการพัฒนาหลักสูตรเป็นของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและพันธกิจของโรงเรียน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรของโรงเรียน สนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ตามความมุ่งหมาย ตามเนื้อหาสาระ และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

5.2.3 การนิเทศและการประเมินการสอนของครู หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูในการพัฒนาการสอน ประเมินผลการสอน นำเสนอและชี้แนะวิธีการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน และ ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการให้ขวัญกำลังใจรางวัลแก่ครูและนักเรียนเป็นการเสริมแรงเชิงบวก ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสอนเต็มเวลา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ และสร้างสัมพันธภาพอันดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา

5.2.5 การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ให้เป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน ได้พัฒนาวิชาชีพโดยการอบรมและสัมมนาที่บ่งชี้การภายนอก ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานประจำวัน

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

5.4 ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

6. ประโยชน์ที่จะได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาวางแผนพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากตำราเอกสารและงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 ความหมายของการเรียนการสอน
 - 2.2 ความสำคัญของการเรียนการสอน
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน
3. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การดำเนินการจัดการเรียนการสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน

1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารทุกระดับในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2562, น.4-8) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

Campbell, Corbally, & Nystrand, (1983 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2562, น. 4-8) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นเพื่อจะบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์เฉพาะบางอย่าง

Dejnozka (1983 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2562, น. 4-8) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการบูรณาการบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และความคิดในกลุ่มเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มที่จะถูกนำนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพส่วนบุคคลของผู้นำ

Draft (2005, p. 5) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่แสดงออกในการแสวงหาความร่วมมือให้บุคคลอื่นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ภารกิจตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำหน้าที่ผู้นำที่จะต้องมีการภาวะผู้นำ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรให้ดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561, น. 20-21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชาเชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์กรที่มีความ กระฉับกระเฉงว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอด และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ

จรินทร์ อุตสาหะ (2564, น. 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญกับผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหาร มีอำนาจ มีบารมีมีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จดัง วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งภาวะผู้นำยังเป็นเป็นเครื่องมือในการทำให้บุคลากรของหน่วยงานมี การร่วมแรงร่วมใจเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

Yuk. (2002 อ้างถึงใน เพ็ญญา ศรีแปลก 2563, น. 17) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะนำ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มบุคคล

Beare and et al. (1989 อ้างถึงใน ฎิมากร บุนันท์ 2563, น 12) กล่าวว่า ความสำคัญ ของภาวะผู้นำควรให้ความสนใจภาวะผู้นำสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในการงานที่ถืออยู่ และ มิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงาน ประสพผลสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำ

Wright and Noe. (1996 อ้างถึงใน ฎิมากร บุนันท์ 2563, น 12) กล่าวว่า ความสำคัญ ของภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรใน ระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ได้เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการ ดำเนินงานที่เกิดผลสร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวคิด หรือทฤษฎีใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ ช่วยให้ผู้บริหาร มีอำนาจ มีบารมี มี อิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาองค์กรและการจัดการองค์กรทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ องค์กรระดับโลก ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น รวมถึงควบคุม ดูแล การดำเนินงานที่รับผิดชอบให้ ประสพความสำเร็จในระยะยาว สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องใช้ในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำมีนักทฤษฎีหลายท่านได้นำเสนอไว้หลายแบบ ตามยุคสมัย พระคเวิศน์ สุขถาวร (2564, น. 591-593) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะและพฤติกรรมศาสตร์ทำให้เกิดการคาดหวังประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งมีมากกว่าคุณสมบัติด้านเฉพาะตัวหรือพฤติกรรม การนำรูปแบบลักษณะผู้นำต่างๆ ไปใช้บริหารในสถานการณ์จริง มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ละสถานการณ์เหมาะกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือผสมผสานกันหลายรูปแบบ จึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ฉะนั้นจะไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้นำแบบใดดีที่สุด สถานการณ์ที่กล่าวถึงนี้เป็นลักษณะงานที่มีความสลับซับซ้อนของโครงสร้างเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า แนวปฏิบัติของกลุ่มแบบผู้นำปัจจัยภายนอกองค์การ ความเครียดสภาพบรรยากาศเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งสิ้น การศึกษาปัจจัยมีผลต่อภาวะผู้นำแบบต่างๆ มีความสำคัญเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในงานหากทราบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สามารถบริหารงานต่างๆ ให้ดีก็สามารถสนับสนุนให้เกิดพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น การศึกษาปัจจัยต่างๆ ของการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงยังไม่มีที่สิ้นสุด และจำเป็นต้องทำการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อสร้างเป็นความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

2. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Fiedler

เป็นการสร้างความพึงพอใจในสถานการณ์ (Situational Favor Ability) โมเดล Fiedler ก็เหมือนกับทฤษฎีเชิงสถานการณ์อื่นๆ ซึ่งสมมติว่า ผู้นำที่เหมาะสมจะแตกต่างกันตามสถานการณ์ ทรรศนะของ Fiedler มองว่าบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำ ดังนั้น โมเดลจึงช่วยทำให้เป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวแปร 3 ประการ ซึ่งกำหนดความสามารถสร้างความพึงพอใจของสถานการณ์ของผู้นำ มีดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก โครงสร้างงานและอำนาจของตำแหน่ง ซึ่งตัวแปร 3 ประการนี้ เมื่อใช้ร่วมกันจะกำหนดสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้โมเดล Fiedler ผู้นำจะเริ่มสำรวจผลกระทบของตัวแปรนี้ สำรวจความพึงพอใจของสถานการณ์ แล้วพิจารณารูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์การประสมประสานสถานการณ์และรูปแบบการเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory)

เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน Martin G.Evans,Robert J.House ได้ขยายความและทำให้ส่วนของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายชัดเจน ขึ้น โดยมีทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ (Expectancy Theory of Motivation) พนักงานได้รับการกระตุ้นให้ทำงานถ้าเขาเชื่อว่า ความพยายาม จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และถ้าเขาเชื่อว่าความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่เขาพึงพอใจ การสร้างแนวความคิดนี้ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำจะต้องจูงใจด้านรางวัล เพื่อแนะนำพนักงานให้ผ่านเส้นทางให้เดินทางสู่การแสวงหารางวัล ซึ่งเป็นเป้าหมาย และกำจัดอุปสรรคที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) การขึ้นกับสถานการณ์ ผู้นำจะยอมรับพฤติกรรมผู้นำ 4 ประการ คือ 1) ผู้นำแบบบงการ 2) ผู้นำให้ การสนับสนุน 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม 4) ผู้นำโดยมุ่งที่ความสำเร็จ

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : โมเดล Vroom-Yetton-Jago

เป็นทฤษฎี ซึ่งสำรวจถึงโมเดลการตัดสินใจที่เป็นแบบอย่างวิธีการที่ปัจจัยเชิงสถานการณ์มีผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า โมเดลการตัดสินใจที่เป็นแบบอย่าง (Normative Decision Model) หรือ โมเดลความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Normative Leadership) เพื่อให้เกิดการพิจารณารูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะใช้ทางเลือกการตัดสินใจ ซึ่งแนะนำโดยใช้คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจ ซึ่ง Vroom & Jago ได้พัฒนาทางเลือกการตัดสินใจเพื่อช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปัญหาต่างๆ ได้กว้างขวางขึ้น คำถามในทางเลือกการตัดสินใจได้สำรวจปัจจัยสถานการณ์ 4 แบบซึ่งมีผลกระทบต่อตัดสินใจ คือ 1) คุณภาพการตัดสินใจ 2) การยอมรับการตัดสินใจ 3) ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงาน 4) ความเกี่ยวข้องกับเวลา

กุลชลิ จงเจริญ (2562, น. 4-13) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait) เริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงประมาณสงครามโลกครั้งที่สองในยุคนี้มีความเชื่อว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้นจึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จเนื่องจากในขณะนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างเครื่องมือวัดสติปัญญาและวัดบุคลิกภาพของบุคคลสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำก้าวหน้าไปไกล โดยการวัดคุณลักษณะของผู้นำนั้น นักวิจัยจะดำเนินการใน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ แบบที่ 2 พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่

ประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถซึ่งภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างพอเพียง จากการสรุปงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ พบว่า ลักษณะของผู้นำที่ดี ได้แก่ 1) ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า 2) ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี 3) สถิติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด 4) บุคลิกภาพผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (leader behavior) ในยุคนี้นักวิจัยหันมาสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ โดยเป็นการศึกษาว่าผู้นำเป็นอย่างไร ทำหรือปฏิบัติอย่างไร ในการวิจัยเพื่อศึกษาของผู้นำนั้น นักวิจัยมักจะดำเนินการใน 2 แบบ ดังนี้ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (functions) มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่ม ด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (task-related) และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (group maintenance) และแบบที่ 2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (leadership styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมากแล้วนักวิจัยจะแบ่งแบบของผู้นำเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (task-oriented style) กับแบบมุ่งคน (employee-oriented style)

3. ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นวิธีการ 2 วิธีที่จะช่วยให้อธิบายวิธีที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกัน Burns โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 2 แบบคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับบุคคลอื่น โดยมีจุดประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีนั้นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้นนอกจากผู้ตามจะยินยอมแล้วยังเกี่ยวข้องกับการยกระดับความเชื่อความต้องการ และค่านิยมของผู้ตามอีกด้วย ผลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพก็คือลักษณะของความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามซึ่งต่างฝ่ายต่างกระตุ้นซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างยกระดับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เป็นผู้ตามเปลี่ยนสภาพผู้นำให้เป็นผู้ส่งเสริมคุณภาพ

1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์

ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน องค์กรประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

2) ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) เป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างฝ่ายต่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตน โดยให้มีอุดมคติสูงขึ้น และมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ ความเสน่ห์หา (Charisma) การคล้อยใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีลักษณะดังนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือผู้นำที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะเหมาะกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือผสมผสานกันหลายรูปแบบ ผู้นำที่เหมาะสมจะแตกต่างกันตามสถานการณ์ มีการจูงใจด้านรางวัล มีการใช้ทางเลือกการตัดสินใจ 2) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ คือคนที่เป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ 3) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ คือแบบมุ่งงาน กับแบบมุ่งคน 4) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ คือการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น

1.3 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

1.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

คำว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอน มีนักวิชาการบางท่านใช้คำว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายเหมือนกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

Greenfield (1987 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น. 13-11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและเป็นที่น่าพอใจสำหรับครูและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียน

Cotton (2003) เสนอว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Alig-Mielcarek (2003) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการ เรียนการสอนและสรุปว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง หรือมอบให้แก่ผู้อื่นปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งภาวะผู้นำ การเรียนการสอนต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่ 1) การ กำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมขององค์กร 2) การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อ กระบวนการเรียนการสอนของครู และ 3) การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร ครูอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่า คุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นจุดเน้นที่สำคัญที่สุดของ สถานศึกษานั้น จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ด้วยเหตุ นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมและ กระตุ้นให้ครูลงประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

รัตนา ดวงแก้ว (2564) สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำการเรียน การสอนอาจตีความได้ 2 นัย คือ ความหมายแบบดั้งเดิมที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียน การสอน การสังเกตชั้นเรียน การกำกับติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และการพัฒนา วิชาชีพของครู และความหมายแบบใหม่ที่ตีความว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นอกจากให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการเรียน การสอนแล้วยังต้องจัดการองค์การให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษ ที่ 21 และสร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจใน การเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน พัฒนา สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการ เรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากรครู

1.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน หรือความสำคัญของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะไว้ดังนี้

กิตติพงษ์ ศิริเมือง (2557, น. 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนการสอน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สุมนา ศรีกงพาน (2560, น. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สำคัญการพัฒนาสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาโดยกระบวนการ โน้มน้ำวของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

รัตนา ดวงแก้ว (2564, น. 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม ช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ช่วยสร้างเงื่อนไขสำหรับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแบบและบ่มเพาะความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมโรงเรียนและวัฒนธรรมการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนคือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นำพาสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดำเนินกิจกรรมสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมโรงเรียนและวัฒนธรรมการเรียนการสอน

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอน หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Hallinger and Murphy

Hallinger and Murphy (1985 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 28-31) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining The School Mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้น จะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นอกจากนั้น เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing The Instructional Program) การจัดการด้านการเรียนการสอนหมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอนซึ่งจำแนก เป็น 3 องค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการการ ให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึงพฤติกรรมกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผลจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียนและการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้ารวมทั้งคำขอเรื่องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครูซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียน และครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives For Teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สัมคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการเป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการรวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing And Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็น

เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives For Learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียน และในโรงเรียนโดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และ โรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

องค์ประกอบของภาวะผู้กระเรียนการสอนตามแนวความคิดของ Krug (1992)

Krug (1992 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จันทพล, 2559, น. 27-28) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรม ต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission)

หลักการสำคัญในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องวางแผนยุทธศาสตร์ กล่าวคือ วิเคราะห์สภาพงานวิชาการของโรงเรียน (Swot analysis) จัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และวางโปรแกรมตอบสนองยุทธศาสตร์ การกำหนดพันธกิจ ของโรงเรียน ประกอบด้วย คำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน แสดงให้เห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียนและครูเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสู่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนต่อครูผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน ซึ่งการสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครูและผู้ปกครอง การบริหารการสอนเรื่องหลักสูตรและการสอน ผลงานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยคำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน แสดงให้เห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียนและครู เพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสู่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครอง

นักเรียนและนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครูและผู้ปกครอง การบริหารการสอนเรื่องหลักสูตรและการสอน

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)

ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการสอนว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง การบริหารการสอน ประกอบด้วย การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานจัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายประเมินหลักสูตรประเมินการสอนและวัดผลการความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching)

ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมิน การปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลาทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการ ต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ ในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด การประเมินการสอน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินการสอน ประกอบด้วยกิจกรรม

ที่ส่งเสริมการสอน กำกับการสอนในห้องเรียน เชื่อมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรจัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน จัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานบริหารงานการสอน กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการการสอน และวัดผลการความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate)

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อปทัสถาน ความเชื่อ และทัศนคติของครู นักเรียน และผู้ปกครองผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยการสร้างความคาดหวังและมาตรฐานเชิงบวก โดยการอยู่ในโรงเรียนปรากฏกายให้เห็นให้มาก การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู มิติดังกล่าวข้างต้นโดยตรงกับกระบวนการการเรียนการสอนในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องจัดโครงสร้างและกระบวนการบริหาร โรงเรียนที่สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ให้โอกาสแก่นักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมีความหมายพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคีของครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และรวมสายสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Weber

Weber (1996 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว 2564, น. 26-27) ได้เสนอกรอบความคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก การสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน ทั้งนี้ แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของ Weber ดังกล่าว ไม่ได้มาจากผลการวิจัย จึงไม่อาจอ้างอิงได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ Weber จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือไม่ ทั้งนี้ Weber ได้เสนอแนวคิดนี้ โดยผสมผสานงานวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Shared leadership) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อสร้าง โรงเรียนที่มุ่งเน้นด้าน วิชาการและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Weber ทั้ง 5 มิติ แต่ละมิติสรุปได้ดังนี้

1. มติการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นมติที่ต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียน

2. มติการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน มตินี้ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนและการนิเทศลงสู่ห้องเรียนจะสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน นั่นก็คือ การเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน

3. มติการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วยความคาดหวังและทัศนคติของชุมชนในโรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยสื่อสารเป้าหมายของการเรียนการสอน สร้างความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เสริมสร้างวินัยที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับโรงเรียน

4. มติการสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นมติที่ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการสังเกตในชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ นั่นคือ ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยพัฒนาบุคคลทั้งสองฝ่ายให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมายเพื่อความเติบโตในวิชาชีพ

5. มติการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน มตินี้สำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้นำการเรียนการสอนควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การวิเคราะห์และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จากการตรวจสอบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Cheng

Cheng (1996 อ้างถึงใน สาริตา กรมศิษฐ์, 2556, น. 36-38) กล่าวว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Cheng แบ่งเป็น 7 ด้านดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สมาชิกสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์สถานการณ์ของโรงเรียน ให้สมาชิกมีโอกาสระบุ

ปัญหาและความต้องการในโรงเรียน อำนวยความสะดวกการรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน และภายนอกที่กระทบต่อโรงเรียน จัดทรัพยากร และให้โอกาสสมาชิกสะท้อนข้อค้นพบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร นโยบายและวิธีการทำงานของโรงเรียน

2. การใช้ข้อมูลที่หลากหลายในการวางแผนการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสมาชิกให้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เทคโนโลยี และการเมืองว่ามีผลกระทบต่อการศึกษา ช่วยสมาชิกให้เอาใจใส่ในปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และประเด็นสำคัญทางการศึกษาในรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ช่วยสมาชิกในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียนและความต้องการการพัฒนาของครู ร่วมมือกับสมาชิกในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้แผนพัฒนาโรงเรียนและแผนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนด

3. การประเมินผลคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจแก่บุคลากรว่าเป็นการตรวจติดตาม และประเมินผลเพื่อการพัฒนา มอบอำนาจให้สมาชิกในการประเมิน โรงเรียนร่วมงานกับผู้ประเมินจากภายนอก และจัดทำรายงานการดำเนินงานและรายงานการพัฒนาของโรงเรียน ร่วมมือกับทุกฝ่ายในการตรวจติดตามประเมินผลลดความยุ่งยากทางเทคนิค เพื่อให้การตรวจติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำข้อค้นพบจากการประเมินผลโรงเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร บุคลากรและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สมาชิกเข้าใจคุณประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล ว่าสามารถช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองของบุคลากร ช่วยสมาชิกให้คุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ๆ ในการติดตามและประเมินผลการศึกษา อำนวยความสะดวกให้สมาชิกเชื่อมโยงกระบวนการติดตามและประเมินผลเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา และเป้าหมายทางการเรียนการสอน

5. การอำนวยความสะดวกให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิกในการกำหนดนโยบาย หลักสูตร และวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิกให้สามารถแนะนำปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อนร่วมงานในการใช้หลักสูตร และการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนทางวิชาการแก่สมาชิกในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียน ตามแผนงานของโรงเรียน

แผนการใช้หลักสูตร และการพัฒนารายบุคคล ช่วยให้ทุกคนมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และการสอนตามหลักสูตร

6. การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษา สร้าง ความชัดเจนในบทบาทของสมาชิกทุกคนในองค์กร จนกระทั่งสามารถอธิบายได้ ให้สมาชิก มีหน้าที่รับผิดชอบ และมีอำนาจอย่างแท้จริงในการทำงาน การแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่อง สำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความชัดเจนให้ทุกบทบาทหน้าที่ สร้าง เครือข่ายการสื่อสาร และความร่วมมือที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

7. การจัด โครงสร้างจัดคนเข้าทำงานและตั้งการอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหาร สถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อ บริหารจัดการโรงเรียน และหลักสูตร ขยายโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียนและ โอกาสพัฒนาตนเอง ของครูโดยอาศัยโครงสร้างที่เหมาะสม และโดยอาศัยการจัดคนเข้าทำงาน และการตั้งการที่ เหมาะสม การจัดคนเข้าทำงาน และการตั้งการสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนด ไว้ในแผนการจัดการเรียนการสอน และโครงสร้างองค์การคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อการ พัฒนาตนเองของบุคลากร และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน กระตุ้นให้เกิดความรักใน วิชาชีพครูโดยอาศัยกิจกรรมจัดคนเข้าทำงานและตั้งการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ McEwan

McEwan (2003 อ้างถึงใน บาลกีส กษา, 2560, น. 35-37) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเรียน การสอนที่มีประสิทธิผลไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจเป้าหมายและทิศทางที่สถานศึกษามุ่งไปอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์ จากสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อน จะช่วยให้สามารถดำเนินงานอย่างมีทิศทางที่ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเป็นความร่วมมือร่วมใจของ บุคคลเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มี การจัดลำดับความสำคัญในการทำงานและมีผลการทำงาน

3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เมื่อบรรยากาศสถานศึกษาแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และ ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาในทุกกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและ ครูออกมา โดยมีหลากหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัด

กิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือการที่แต่ละคนทำ ส่วนของตนอย่างดีที่สุด

4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าหมายสูงจนเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินอย่างไร้จุดหมาย

5. ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน ผู้นำจะต้องทำงานอย่างหนักในการจะสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการสร้างความร่วมมือ การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพยายามจะรวบรวมทักษะต่างๆ ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้น อันจะเป็นผลดีในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ การพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ โดยให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างบุคลากรครูให้มีความเข้มแข็งในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากร ครู และผู้ปกครอง การพัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจในงานด้านต่างๆ ต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ให้นักเรียน บุคลากร ครู และผู้ปกครองนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา อาจจะให้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดพันธกิจ กรอบการทำงานต่างๆ ความรักและความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาย่อมทำให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองมีเจตคติทางบวก อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Maryland

Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 31-33) ได้เสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 8 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีคุณค่าทำทนาย

และเหมาะสมกับโรงเรียน สังคม และความต้องการพัฒนาของผู้เรียนมีการดำเนินการให้ทีมงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดกิจกรรมในสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องๆ ได้ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะๆ และจัดทำทรัพยากรสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ไปใช้

2. ร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกันในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างการยอมรับนับถือ ทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบในข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้เรียน ทีมงานและผู้ปกครอง มีความคาดหวังสูงเพื่อให้ผู้เรียนและครูได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งความมีประสิทธิภาพของทีม ผู้นำโรงเรียนกำหนดประสิทธิผลของการเป็นชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยแผนการปฏิรูปโรงเรียน การมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนโดยการรับผิดชอบต่อร่วมกันในการวางแผนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนและเปิดโอกาสในการเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะครู

3. ติดตามดูแลความร่วมมือด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการสนทนากับครูเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางและหรือหลักสูตรท้องถิ่น สนับสนุนให้มีการบูรณาการการวิจัย วิธีการจัดการเรียนการสอนกับการสอนในชั้นเรียนประจำวัน มอบหมายงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสมมีเป้าหมายและมีการประสานสัมพันธ์กัน ยกย่องชมเชยผลงานของครูที่แสดงถึงการเรียนรู้ใหม่ใช้การประเมินผลเป็นการวัดความรอบรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการสังเกตและประเมินผลของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการอ่านการเขียนการริเริ่มและการเรียนรู้ ใช้ข้อมูลผู้เรียนและข้อมูลที่รวบรวมไว้จากกระบวนการสังเกตในการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อมูลที่เป็นทางการระหว่างการประชุมตรวจการ เช่นเดียวกับข้อมูลที่ไม่เป็นทางการจากการเยี่ยมชมการประชุม และการสนทนากับครูในเรื่องของการเรียนการสอนในชั้นเรียน กำหนดเกณฑ์และการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ที่ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการมีชื่อเสียงและพัฒนาการของขีดความสามารถความเป็นผู้นำโรงเรียน

5. สร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือใช้การประเมินระหว่างเรียนเป็นการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียน และเป็นหลักฐานสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนใช้การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์และใช้การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

6. ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน ครูและผู้บริหารใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษา ค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ ทบทวนสรุปข้อมูลโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยร่วมมือกันวิเคราะห์สาเหตุในการทำให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

7. มุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนาวิชาชีพคือหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมิน มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อกับเป้าหมายของการปฏิรูปสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนความร่วมมือและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานประจำวัน มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายเหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอาชีพความต้องการของทีมงาน และความสำเร็จของผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน และสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครอง ผู้มีอุปการคุณและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามาในโรงเรียนกระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียนและชุมชน ผู้เกี่ยวข้องและโรงเรียนเครือข่าย มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ The Wallace Foundation

The Wallace Foundation (2012 อ้างใน วิสวะ ผลทอง 2562, น. 12-13) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุน โครงการส่งเสริมความเป็นผู้นำการศึกษาใน 28 รัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping vision academic success for all student) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับนักเรียนและบุคลากรภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in other) ทั้งครู ในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้

โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4) การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของเรียนและผู้ปกครอง

5) การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ (Managing people, data and Processes) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครู บุคลากรและนักเรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการการบริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ Qian Walker, and Li

Qian et al. (2017 อ้างถึงใน รัตนา คงแก้ว, 2562, น. 28-30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนของประเทศจีน ด้วยเหตุผลว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยมาจากองค์ความรู้ทางสังคมตะวันตก อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และนิวซีแลนด์ และแม้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ 1 ก็ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนแบบแบ่งปัน (Shared instructional leadership) ซึ่งผู้บริหารต้องให้คณะครูมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอน แต่งานวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวอาจมีข้อบกพร่องบางประการ ต่อความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารในบริบททางวัฒนธรรมและสังคมที่ไม่ใช่ตะวันตก ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาโมเดลภาวะผู้นำการเรียนการสอนและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศจีน ซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการผสมผสานระหว่างแนวคิดแบบดั้งเดิมกับแนวคิดแบบใหม่ โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะลึก ที่มุ่งสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 22 คน ที่มีภูมิหลังต่างกันทั้งด้านประเภทของโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ผลการวิจัยปรากฏว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนในประเทศจีนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา 2) การประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู 4) การปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง 5) การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู และ 6) การส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวนี้ ถือเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของจีนที่ต้องตอบสนองทั้ง แนวคิดการปฏิรูปชุดใหม่และแนวคิดแบบดั้งเดิม จากผลการวิจัยนี้ Qian, Walker, and Li (2017) กล่าวว่า ผู้บริหารในบริบทของจีนมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมาก รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกและความร่วมมือ

ของบุคลากรในองค์กร เพราะถือว่าเป็นมิติสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของครู ดังนั้น โมเดลภาวะผู้นำการเรียนการสอนในบริบทของจีนจึงถือว่ามีทั้งสองนี้เป็นมิติหลักที่สะท้อนการลงมือปฏิบัติของความเป็นผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนในบริบทของจีน โดย Qian, Walker, and Li ทั้ง 6 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งของโรงเรียนซึ่งอาจจะเป็นเรื่อง หลักสูตร และการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร หรือกลยุทธ์การพัฒนาคู โดยนำจุดแข็งเหล่านี้ไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. การประเมินผลและกำกับติดตามการเรียนการสอน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและนิเทศครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ โดยในระหว่างการสอนแต่ละวัน ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงเกี่ยวกับการสอนของครู

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู ที่ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบนโยบายใหม่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูในองค์กรนั้นมีความปลอดภัยและเป็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กิจกรรมบางอย่างที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อน อาทิ กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการสอน เป็นต้น

4. การปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเงื่อนไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยปรับปรุงให้นักเรียนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

5. การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เป็นมิติที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน และสนับสนุนให้ครูแสวงหาแหล่งข้อมูลภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

6. การส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษานาคณะครูสำรวจและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ อาทิ สร้างความสัมพันธ์กับเขตพื้นที่การศึกษา ชุมชนและพันธมิตรของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนมีกลยุทธ์การสอนใหม่และทันสมัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 13-16) กำหนดไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาและบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, น. 43) เสนอว่าควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้

1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดย

(1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

(2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ศึกษาศาสตร์ ปัญญา มีความและคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

(4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา คณิตศาสตร์ นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

(5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของ ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

2. การบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้

1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้
- 4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนและช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้วยโอกาส

และมีความสามารถพิเศษ

3. การนิเทศการศึกษา ควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 46-47)

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การวัดประเมินผลทางการศึกษา ควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 41-45)

1) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการสอนผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

5. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 47)

1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งนั้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Doming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7) จัดทำรายงานคุณภาพประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนดังกล่าว ที่นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะไว้ ผู้วิจัยได้ทำตารางสังเคราะห์ขึ้นเพื่อหาคำประกอบภาวะผู้นำการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอน

ข้อ	แนวคิด	Hallinger & Murphy (1985)	Krug (1992)	Weber (1996)	Cheng (1996)	McEwan (2003)	Maryland State Board of Education (2005)	The Wallace Foundation (2012)	Qian, Walker, and Li (2016)	สพฐ. (2556)	คะแนน
1	การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	✓	✓	✓					✓	✓	6
2	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓		✓	✓		6
3	การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
4	การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ				✓	✓	✓	✓	✓		5
5	การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน		✓				✓	✓		✓	4
6	การนิเทศและการประเมินการสอนของครู		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7
7	ด้านการวางแผน				✓		✓	✓			3
8	การประเมินหลักสูตร			✓							1
9	การประกันคุณภาพภายใน				✓					✓	2
10	การสร้างความร่วมมือ						✓		✓		2
11	การมีส่วนร่วม					✓	✓				3
12	การจัดโครงสร้าง				✓						1
13	การตั้งความคาดหวัง					✓					1
14	การพัฒนาเจตคติ					✓					1

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักการศึกษาหลากหลาย ได้แก่ Hallinger & Murphy (1985) Krug (1992) Weber (1996) Cheng (1996) McEwan (2003) Maryland State Board of Education (2005) The Wallace Foundation (2012) Qian, Walker, and Li (2017) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบด้วยได้แก่ 1) การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การนิเทศและการประเมินการสอนของครู 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Halinger & Murphy (1985 อ้างถึงใน เกตุสุดา กิ่งการจร 2560 น. 37) กล่าวถึง การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน นั้น ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะกรรมการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหาร ย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

Krug (1992 อ้างถึงใน สาริตา กรมศิษฐ์, 2556, น. 33-34) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดจุดประสงค์ไว้ชัดเจน และจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์และพันธกิจจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ความเหมาะสมในช่วงเวลาต่างๆ

Weber (1996 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2562, น. 26-27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิด โอกาสให้นักวิชาการ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียน

Cheng (1996 อ้างถึงใน สาริตา กรมศิษฐ์, 2556, น. 36-38) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม ให้สมาชิกมีโอกาสระบุนโยบายและความต้องการในโรงเรียน อำนาจความสะดวกการรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน และภายนอกที่กระทบต่อโรงเรียน จัดทรัพยากรและให้โอกาสสมาชิกสะท้อนข้อค้นพบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรนโยบายและวิธีการทำงานของโรงเรียน พร้อมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความชัดเจนในบทบาทของสมาชิกทุกคนในองค์กร จนกระทั่งสามารถอธิบายได้ ให้สมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบ และมีอำนาจอย่างแท้จริงในการทำงาน การแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบรรลุ

เป้าหมายของโรงเรียน สร้างความชัดเจนให้ทุกบทบาทหน้าที่ สร้างเครือข่ายการสื่อสาร และความร่วมมือที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

McEwan (2003 อ้างถึงใน บาลกีส กาชา, 2560, น. 35-37) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ให้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเป้าหมายและทิศทางที่สถานศึกษามุ่งไปอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 31-33) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีคุณค่าท้าทายและเหมาะสมกับ โรงเรียนสังคม และความต้องการพัฒนาของผู้เรียนมีการดำเนินการให้ทีมงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดกิจกรรมในสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะๆ และจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ไปใช้

The Wallace Foundation (2012 อ้างใน วิสวะ ผลทอง 2562, น. 12-13) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping vision academic success for all student) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

Qian, Walker, and Li (2017 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น. 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาจุดแข็งและ ขยายจุดแข็งของโรงเรียนซึ่งอาจจะเป็นเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร หรือกลยุทธ์การพัฒนาคู โดยนำจุดแข็งเหล่านี้ไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน และภายนอกและประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา แสวงหาจุดแข็งและ ขยายจุดแข็ง เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาให้มีคุณค่าท้าทายและเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ชุมชน ได้ทราบทั่วกัน

2. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

Hallinger & Murphy (1985 อ้างถึงใน เกตุสุดา กิ่งการจร 2560, น. 38) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า

เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Hallinger & Murphey (1985 อ้างใน เกตุสุตา กิ่งการจร 2560, น. 39) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

Krug (1992 อ้างถึงใน พิศราภรณ์ จันทพล, 2559, น. 27-28) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง การบริหารการสอนประกอบด้วย การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานจัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตรประเมินการสอนและวัดผลการความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

Weber (1996 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว 2564, น. 26-27) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนและการนิเทศลงสู่ห้องเรียนจะสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อให้เด็กนักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน นั่นก็คือ การเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน

Qian et al. (2017 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2562, น. 28-30) ได้กล่าวว่า การปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเงื่อนไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด

การบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางโดยปรับปรุงให้นักเรียนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 13-16) ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร เสนอว่าควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้

(1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

(2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสติปัญญา มีความและคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

(4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา คณิตศาสตร์ นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิจารณ์ และการศึกษาทางเลือก

(5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การทำงานร่วมกับครูอย่างจริงจังในการพัฒนาหลักสูตรเป็นของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและพันธกิจของโรงเรียน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรของโรงเรียน สนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ตามความมุ่งหมาย ตามเนื้อหาสาระ และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. การนิเทศและการประเมินการสอนของครู

Krug (1992 อ้างถึงใน สุมนนา ศรีกงพาน 2560 น. 23) กล่าวว่าไว้ว่า ในการนิเทศการสอนพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าที่จะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจใจมากกว่า เวลาที่ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้ออกาสครู ได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้ตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

Weber (1996 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2562, น. 26-27) กล่าวว่า การสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน ที่ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยกย่องนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการสังเกตในชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ นั่นคือ ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยพัฒนาบุคคลทั้งสองฝ่ายให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมายเพื่อความเติบโตในวิชาชีพ

Cheng (1996 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 36-38) ได้กล่าวว่า การสร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สมาชิกเข้าใจคุณประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล ว่าสามารถช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองของบุคลากร ช่วยสมาชิกให้คุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ๆ ในการติดตามและประเมินผลการศึกษา อำนวยความสะดวกให้สมาชิกเชื่อมโยงกระบวนการติดตามและประเมินผลเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา และเป้าหมายทางการเรียนการสอน

Maryland State Board of Education (2000 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 31-33) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อมูลที่เป็นทางการระหว่างการประชุมตรวจการ เช่นเดียวกับข้อมูลที่ไม่เป็นทางการจากการเยี่ยมชมการประชุมและการสนทนากับครูในเรื่องของการเรียนการสอนในชั้นเรียน

Qian, Walker, and Li (2017 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น. 28-30) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและนิเทศครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ โดยในระหว่างการสอนแต่ละวันผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู โดยตรงเกี่ยวกับการสอนของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2562, น. 13) การนิเทศการศึกษา ควรประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงานต่อไปนี้

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ไร้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุป การนิเทศและการประเมินการสอนของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูในการพัฒนาการสอน ประเมินผลการสอน นำเสนอและชี้แนะวิธีการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน และ ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985 อ้างใน เกียรติศักดิ์ สาโยธา 2558, น. 47) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานและเจตคติของบุคลากรในโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนในด้านต่างๆ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนในด้านต่างๆ การจัดให้มีสิ่งดึงดูดใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Krug (1992 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จันทพล 2559, น. 31) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อปทัสฐานความเชื่อ และทัศนคติของครู นักเรียน และผู้ปกครองผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยการสร้างความคาดหวังและมาตรฐานเชิงบวก โดยการอยู่ในโรงเรียนปรากฏกายให้เห็นให้มาก การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู มิติดังกล่าวข้างต้นโดยตรงกับกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องจัด

โครงสร้างและกระบวนการบริหาร โรงเรียนที่สนับสนุนกระบวนการการเรียนการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตัวอย่างในการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ให้โอกาสแก่นักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย พัฒนาความร่วมมือและความสามัคคีของครู วิทยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และรวมสายสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควมคุมให้ครูสอนเต็มเวลาส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง ให้ขวัญกำลังใจเมื่อครูมีการเรียนรู้ งานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนและครู โดยจัดรางวัลซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวังและเลือกและใช้โครงการพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง

Weber (1996 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว 2564, น. 26-27) ได้กล่าวว่า มติการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วยความคาดหวังและทัศนคติของชุมชนใน โรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยสื่อสารเป้าหมายของการเรียนการสอน สร้างความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เสริมสร้างวินัยที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับโรงเรียน

McEwan (2003 อ้างถึงใน บาลกีส กาษา, 2560, น. 35-37) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เมื่อบรรยากาศสถานศึกษาแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลากหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัด กิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุดคือการทำแต่ละคนทำ ส่วนของคนอย่างดีที่สุด

The Wallace Foundation (2012 อ้างใน วิสวะ ผลทอง 2562, น. 12-13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับนักเรียนและบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Qian et al. (2017 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2562, น. 28-30) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู ที่ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบนโยบายใหม่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูใน

องค์การนั้นมีความปลอดภัยและเป็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กิจกรรมบางอย่างที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อน อาทิ กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการสอน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญกำลังใจรางวัลแก่ครูและนักเรียนเป็นการเสริมแรงเชิงบวก ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสอนเต็มเวลา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ และสร้างสัมพันธภาพอันดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา

5. การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

Cheng (1996 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 36-38) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิกในการกำหนดนโยบาย หลักสูตร และวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิกให้สามารถแนะนำปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อนร่วมงานในการใช้หลักสูตร และการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนทางวิชาการแก่สมาชิกในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียน ตามแผนงานของโรงเรียนแผนการใช้หลักสูตร และการพัฒนารายบุคคล ช่วยให้ทุกคนมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการทำงานและการสอนตามหลักสูตร

McEwan (2003 อ้างถึงใน บาลกีส กาชา, 2560, น. 35-37) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำโดยให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างบุคลากรครูให้มีความเข้มแข็งในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น. 31-33) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนาวิชาชีพคือหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมิน มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อกับเป้าหมายของการปฏิรูปสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนความร่วมมือและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานประจำวัน มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายเหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอาชีพความต้องการของทีมงาน และความสำเร็จ

ของผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

The Wallace Foundation (2012 อ้างใน วิสวะ ผลทอง 2562, น. 12-13) ได้กล่าวว่า การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in other) ทั้งครู ในโรงเรียนถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

Qian et al. (2017 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2562, น. 28-30) ได้กล่าวว่า การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เป็นมิติที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน และสนับสนุนให้ครูแสวงหาแหล่งข้อมูลภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ให้เป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน ได้พัฒนาวิชาชีพโดยการอบรมและสัมมนาที่องค์กรภายนอก ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานประจำวัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการเรียนการสอน

การเรียนการสอน ประกอบด้วยคำว่า การเรียน กับ การสอน ซึ่งมีความหมายคล้ายกันแต่คำว่าเรียนจะสื่อถึงผู้เรียนที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ส่วนคำว่าสอนจะสื่อถึงผู้สอนที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Murphy (1990 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จันทพล 2559, น. 28) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมและประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน ให้คำแนะนำเฉพาะ และสะท้อนผลการสอนและกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องจัดและควบคุมเวลาที่ใช้สอน โดยให้ถือว่าเป็นนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐแบบการประเมินของรัฐและหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้า

ของนักเรียนบ่อย ๆ ผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายและประเมินการสอน

Hoy & Sabo, Murphy (1990 อ้างถึงใน พัทธกรธรณ์ จันทพล 2559, น. 29) ได้กล่าวว่า การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนต้องส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมและประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน ให้คำแนะนำและสะท้อนผลการสอน และกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน

Murphy, Teddlie & Stringfield (1990, 1993 อ้างถึงใน พัทธกรธรณ์ จันทพล 2559, น. 29) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนยังต้องจัดและควบคุมเวลาที่ใช้สอนโดยให้ถือว่าเป็นนโยบาย และกลยุทธ์ของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐแบบการประเมินของรัฐ และหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษาผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อย ๆ ผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายและประเมินการไปสู่เป้าหมายของการสอน

Hough and Duncan (1970 p. 2-4) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ให้ความรู้ของเขาอย่างสร้างสรรค์และเพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น การเรียนการสอนจึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้านคือ

1. ด้านหลักสูตร เป็นการศึกษาถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจจุดประสงค์ของแต่ละกลุ่มวิชา ตั้งจุดประสงค์ของการเรียนการสอนให้ชัดเจนตลอดจนการเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนของการเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล เป็นขั้นของการเลือกวิธีวัดผลที่เหมาะสมและขั้นของการวิเคราะห์ผล

4. ด้านการประเมินผลการสอน เป็นขั้นตอนในการประเมินผลการสอนทั้งหมด ตั้งแต่การวางจุดประสงค์การเรียนรู้ การเลือกเนื้อหาวิธีสอน ตลอดจนความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ของการวัดผลที่ครูได้กระทำไว้

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2562, น.9) ได้กล่าวว่า การบริหารการจัดการเรียนการสอน เป็นการใช้กระบวนการบริหารในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรทรัพยากรการตั้งการและ

การประสานงานต่าง ๆ ตลอดจนการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามได้กำหนดไว้ในหลักสูตรและตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้หรือกิจกรรมของบุคคลได้ให้ความรู้ของเขาย่างสร้างสรรค์ มีหลักการและเหตุผล เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องร่วมกับครูบริหารจัดการด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ด้านการประเมินการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมวางแผนเป้าหมายวัตถุประสงค์ กำกับติดตามประเมินครูให้คำแนะนำเฉพาะ สะท้อนผลการสอน กระบวนการเรียนรู้ และการเยี่ยมห้องเรียน

2.2 ความสำคัญของการเรียนการสอน

Tomlinson (2001 อ้างถึงใน กฤติยา อริยา 2559, น.4) การจัดการเรียนการสอนที่ดี ควรมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้มีความท้าทายและเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความพร้อมในการเรียน ด้านความสนใจส่วนบุคคล และด้านลีลาการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล หรือกลุ่มผู้เรียนขนาดเล็ก ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เกิดความเจริญงอกงามและความสำเร็จอย่างสูงสุดของแต่ละบุคคล

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2562, น.12) การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่ดี เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับครู ผู้เรียน หลักสูตร และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้สอดคล้องประสานและบูรณาการอย่างรอบด้าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, น.3) การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกันหากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้

3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

อนึ่ง การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

พระพิศาล ปภัสสรโร (อนันต์) (2556, น. 30) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสัมฤทธิ์ผล การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ แม้ว่าความรู้ที่ผู้เรียนอาจศึกษาค้นคว้า หรือเรียนรู้ได้จากสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว แต่การสอนของครูจะช่วยให้แนวทางให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ตลอดจน ครอบคลุมการเรียนการสอน อันจะช่วยเสริมสร้างความรู้ของผู้เรียนให้สมบูรณ์ขึ้น

ประภัสสรพรณ ผู้แก้ว (2559, น. 451) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนการสอนไว้ว่าการเรียนการสอนมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนจะเป็นการกระทำหรือกิจกรรมที่ครูแสดงออกเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในกลุ่มวิชาต่างๆ นั่นคือการกระทำใดก็ตามที่ครูแสดงออกจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการเรียนการสอนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน เพราะเป็นตัวชี้วัดถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การเรียนการสอนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสัมฤทธิ์ผล เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดความเจริญงอกงาม

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

Campbell and other (1983 อ้างถึงใน จิรภา เพียรเจริญ 2556, น. 13) ได้ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาคือการส่งเสริมการเรียนการสอน โดยสรุปว่าภารกิจหลักคือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีแผนงานที่ชัดเจน และมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะกระตุ้น และชี้แนะในการพัฒนาโครงการรวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการ และประสานงานในการนำโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

เจียมทอง ศิริแสงเลิศ (2562, น.31-66) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจในการบริหารการจัดการเรียนการสอน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการจัดองค์การและการสร้างทีมงาน การพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู การสร้างแรงจูงใจ การนิเทศและการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการบริหารทรัพยากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสวงหาและการจัดสรรงบประมาณ อาคารสถานที่และสื่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารวิชาการซึ่งเกี่ยวกับการจัดปฏิทินการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียน การเลือกตำราเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดทำตารางเรียนและตารางสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้ปกครอง และการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับชุมชน

สุริพร แก้วโพธิ์ (2561, น.32) ได้สรุปว่า บทบาทในการวางแผนการเรียนการสอน หมายถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องวางแผนเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ ตรวจสอบ กำหนดเทคนิค มาตรการ รายละเอียด และจัดทำแผนงานโครงการ กำหนดวิธีดำเนินงาน ทั้งในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และด้านครูและบุคลากร การจัดทำโครงการ กิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อม งบประมาณให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีการมองเห็นการณ์ไกล การวางแผนกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดทำหลักสูตร การจัดการสอน จัดทำแผนงานโครงการ จัดสภาพแวดล้อม จัดหาทรัพยากรการเรียนการสอน เป็นตัวแทนของสถานศึกษา

3. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จัดบริการการศึกษาตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ แก่สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 222 โรงเรียน 5 อำเภอ ได้แก่ 1. อำเภอเมืองชัยภูมิ 2. อำเภอบ้านเขว้า 3. อำเภอคอนสวรรค์ 4. อำเภอหนองบัวแดง 5. อำเภอภักดีชุมพล มีครูทั้งหมด 2,757 คน มีนักเรียนทั้งหมด 32,070 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1) จำแนกตามเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

1. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองชัยภูมิ ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาห้วยพญาแล จำนวน 6 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาห้วยต้อนนาฝาย จำนวน 12 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานานาชาติเสียว จำนวน 9 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโพนทองห้วยบง จำนวน 10 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษากุดคู่มลาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา บ้านค่ายหนองไผ่โนนสำราญ จำนวน 13 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาหนองนาแซงบึงคล้า จำนวน 11 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษามอหินขาว จำนวน 9 โรงเรียน รวม 78 โรงเรียน

2. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบ้านเขว้า ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานบ้านเขว้า 1 จำนวน 18 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานบ้านเขว้า 2 จำนวน 17 โรงเรียน รวม 35 โรงเรียน

3. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคอนสวรรค์ ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานครกาหลง 1 จำนวน 6 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานครกาหลง 2 จำนวน 12 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานครกาหลง 3 จำนวน 15 โรงเรียน รวม 33 โรงเรียน

4. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานเมืองหนองบัวแดง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานางแดดวังชมพู จำนวน 15 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานถ้ำวแดงถ้ำใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานหนองแวง จำนวน 9 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานกุดชุมแสงคูเมือง จำนวน 11 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษานหนองบัวแดง จำนวน 10 โรงเรียน รวม 56 โรงเรียน

5. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากักคิซุมพล ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาลำน้ำเจียง จำนวน 9 โรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาลำน้ำเจ้า จำนวน 11 โรงเรียน รวม 20 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างสรรค์นวัตกรรม จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมองค์กร

(Corporate Value) : CPM 1

C = Civilize : เจริญงอกงาม

P = Performance : งานเป็นเลิศ

M = Mind : เกิดจิตวิญญาณ

1 = One : ประสานเป็นหนึ่งเดียว

พันธกิจ (Mission)

1. เพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนานวัตกรรมให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรม
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเน้นการสร้างวัฒนธรรมเพื่อการบริหารที่ดี
5. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาให้เข้มแข็ง
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศ และจัดทำนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.2 การดำเนินการจัดการเรียนการสอน

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 แสดงดังตารางที่ 2.2 และ 2.3

ตารางที่ 2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563

ที่	กลุ่มสาระการ เรียนรู้	เขตพื้นที่		ผลต่าง	ปีการศึกษา 2563		ผลต่าง	ปีการศึกษา 2563		ผลต่าง
		2562	2563		สพฐ. เขตพื้นที่	ประเทศ เขตพื้นที่				
1	ภาษาไทย	52.00	50.80	-1.20	55.18	50.80	-4.38	54.29	50.80	-3.49
2	ภาษาอังกฤษ	28.14	28.36	0.22	34.14	28.36	-5.78	34.38	28.36	-0.02
3	คณิตศาสตร์	21.86	20.90	-0.96	25.82	20.90	-4.92	25.46	20.90	-4.56
4	วิทยาศาสตร์	28.69	27.68	-1.01	30.17	27.68	-2.49	29.89	27.68	-2.21
รวมเฉลี่ย		32.67	31.94	-0.73	36.33	31.94	-4.39	36.01	31.94	-4.07

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 50.80) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 28.36) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 27.68) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.90) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 และ ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น จำนวน 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นอกนั้นพบว่ามีค่าเฉลี่ยลดลง

ตารางที่ 2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563

ร.ที่	กลุ่มสาระการ เรียนรู้	เขตพื้นที่		ผลต่าง	ปีการศึกษา 2563		ผลต่าง	ปีการศึกษา 2563		ผลต่าง
		2562	2563		สพฐ. เขตพื้นที่	ประเทศ เขตพื้นที่				
1	ภาษาไทย	47.96	54.47	6.15	54.96	54.47	-0.49	56.20	54.47	-1.73
2	ภาษาอังกฤษ	30.14	37.41	7.27	38.87	37.41	-1.46	43.55	37.41	-6.14
3	คณิตศาสตร์	31.11	28.15	-2.96	28.59	28.15	-0.44	29.99	28.15	-1.84
4	วิทยาศาสตร์	33.39	36.90	3.51	37.64	36.90	-0.74	38.78	36.90	-1.88
	รวมเฉลี่ย	35.65	39.23	3.58	40.02	39.23	-0.79	42.13	39.23	-2.90

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาติดั้งพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 54.47) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 37.41) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 36.90) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.15) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 และ ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยลดลง จำนวน 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ นอกนั้นพบว่ามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติพงษ์ สิริเมือง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านความมารถ ด้านการนิเทศภายใน ด้านบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลค้ำนการสอน และการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

บาลกีส กาชา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพ

วิษวะ ผลทอง (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายค้ำนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดการบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก

จิตาพร ต้นเจริญรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายค้ำนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค้ำนขัฒมิเลขคณิตจาก

มากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การคุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริหารห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะทางเทคโนโลยี การทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง และความเป็นสากล

ชัยมงคล บุญชัย (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา บึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศหลักสูตรและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cavazos. (1999 อ้างถึงใน สุมนา ศรีกงพาน 2560, น. 28) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุน การพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

Mbatha (2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และผลกระทบที่มีผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่สุ่มมาอย่างเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่างโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้า จะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องจัดการ

ฝึกอบรมภายในโรงเรียนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีและจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน

Qian et al. (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของประเทศจีน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 22 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอนในประเทศจีนประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา 2) การประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู 4) การปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง 5) การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูและ 6) การส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การชี้แจงเกี่ยววิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การนิเทศและการประเมินการสอนของครู 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,757 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณด้วยสูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 338 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	968	119
2	ขนาดกลาง	1,547	190
3	ขนาดใหญ่	124	15
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	118	14
	รวม	2,757	338

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศและการประเมินการเรียนการสอนของครู 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) การชี้แจงเกี่ยววิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร

2.2 การพัฒนาและการตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.2.1 การพัฒนาและการตรวจคุณภาพแบบสอบถาม

1) ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

2) นำข้อมูลที่ได้ออกจากการศึกษามาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) จัดทำข้อกระทงคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนทั้ง 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การนิเทศและการประเมินการสอนของครู 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) การชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็น

4) นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หรือความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 (พิศิษฐ ตันทวนิช และ พนา จินดาศรี, 2561) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 (ภาคผนวก ง)

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และขอเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับข้อกระทงคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 (ภาคผนวก ง)

7) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและขอเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2.2.2 การสร้าง พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการประเมินและบรรลุมวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาทฤษฎีแนวคิดหลักการจากหนังสือตำราเอกสารและงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

- 2) ประมวลข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยจากแบบสอบถามเพื่อกำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 4) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวม 6 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.1.2 ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

3.1.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเก็บคืนด้วยตนเอง

3.1.4 สำหรับแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งคืน ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือในการส่งคืนอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบทุกฉบับ

3.1.5 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 288 ฉบับ และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 85.21 แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.2.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังนี้

1) ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แสดงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตในการจัดบันทึกและบันทึกเสียง

2) ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และมีการทบทวนคำถามและคำตอบเพื่อเป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60 นาทีต่อคน

3) ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจัดบันทึกสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญตามความเป็นจริงโดยไม่มีอคติ

3.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อทำการตรวจสอบความชัดเจนของข้อมูล และข้อมูลที่ได้อาจนำมาถอดเทปคำต่อคำ ประโยคต่อประโยคแล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และนำค่าเฉลี่ยไปแปลผลตามเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอน อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

4.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 288)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	88	30.60
2. หญิง	200	69.40
รวม	288	100.00
อายุ		
1. ระหว่าง 21 – 30 ปี	85	29.50
2. ระหว่าง 31 – 40 ปี	101	35.10
3. ระหว่าง 41 – 50 ปี	54	18.80
4. ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	48	16.70
รวม	288	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	212	73.60
2. ปริญญาโท	75	26.00
3. ปริญญาเอก	1	0.30
รวม	288	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	101	35.10
2. ขนาดกลาง	164	56.90
3. ขนาดใหญ่	6	2.10
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	17	5.90
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู 4) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในภาพรวม

(n=288)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.36	0.63	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.35	0.67	มาก
3. ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู	4.35	0.72	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.44	0.64	มาก
5. ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	4.45	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ($M = 4.45$, $SD = 0.67$) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($M = 4.44$, $SD = 0.64$) ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ ($M = 4.36$, $SD = 0.63$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ($M = 4.35$, $SD = 0.67$) ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู ($M = 4.35$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้าน
การชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ

(n=288)

ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มี สิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.27	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์มากำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สถานศึกษา	4.34	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ท้าทายและ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.40	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทราบอย่าง ทั่วถึง	4.39	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ท้าทาย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($M = 4.40, SD = 0.73$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทราบอย่างทั่วถึง ($M = 4.39, SD = 0.72$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.39, SD = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีส่งต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($M = 4.27, SD = 0.74$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

(n=288)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันกับครูในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามจุดประสงค์และความมุ่งหมายของหลักสูตร	4.42	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	4.38	0.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่า	แปลผล
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35$, $SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามจุดประสงค์และความมุ่งหมายของหลักสูตร ($M = 4.42$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ($M = 4.38$, $SD = 0.75$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันกับครูในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.35$, $SD = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.30$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู

(n=288)

ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสังเกตการสอนของ ครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.32	0.81	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครู อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม	4.34	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการสอนที่ ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน	4.27	0.80	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน สอนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.45	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการ
สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35$, $SD = 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานสอนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($M = 4.45$, $SD = 0.81$) ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.36$, $SD =$

0.79) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.35, SD = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($M = 4.27, SD = 0.80$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(n=288)

ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในแก่ครูและนักเรียนเพื่อเป็นการเสริมทางบวกอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการสอนเต็มเวลา	4.48	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สอดคล้องบริบทของสถานศึกษา	4.43	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ	4.49	0.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบบริเวณสถานศึกษา	4.42	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44, SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ ($M = 4.49, SD = 0.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการสอนเต็มเวลา ($M = 4.48, SD = 0.77$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.43, SD = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในแก่ครูและนักเรียนเพื่อเป็นการเสริมทางบวกอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.42, SD = 0.79$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

(n=288)

ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของครูให้กล้าคิด กล้าทำและสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ	4.46	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมและสัมมนากับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.72	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมและสัมมนากับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.49$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ($M = 4.46$, $SD = 0.76$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.45$, $SD = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.41$, $SD = 0.77$)

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1**

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากการสัมภาษณ์ / จาก การให้ข้อมูล ของ ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน (ภาคผนวก ข) ระหว่างวันที่ 5 - 14 มกราคม 2565 รวมสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 6 ครั้ง ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 1 ชั่วโมง เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) การนิเทศและการประเมินการสอนครู 2) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ 3) การ ประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา 4) การสนับสนุนให้ครูจัดการเรียน การสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) การแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและมี ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความ ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 7) การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่าง ต่อเนื่อง และ 8) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละประเด็น ดังนี้

3.1 การนิเทศและการประเมินการสอนครู

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวการปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการ สอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า งานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหรือการประเมินการจัดการ เรียนการสอนของครู ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่าง ต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนของของสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอ แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการสอน ไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรกำกับนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การนิเทศต้องมีการวางแผน และนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

**3.2 การแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและความสอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้เรียน**

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเช่น Active Learning การสอนแบบโครงงาน การใช้วิจัยเป็นฐาน การสอนแบบ Coding การสอบแบบ Hybrid Learning ให้ครูได้คิดค้นและจัดทำนวัตกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เช่น ใบงาน ใบความรู้ ชุดฝึกทักษะ วิดีโอการสอน และในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดเรียนแบบ On site ได้ จึงควรการจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ เช่น On line, On Air, On demand และ On hand การนำมาใช้ควรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

3.3 การประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน โดยผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของระบบสารสนเทศตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจวางแผนการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีข้อมูลจำนวนมาก มีความถูกต้อง ผ่านการคัดกรอง จะมีความได้เปรียบในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการนำนโยบายจากต้นสังกัดมาประกอบการปฏิบัติ เพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการรายงานผลการดำเนินการในรอบปีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3.4 การสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของบุคคล ควรให้ครูสืบค้น ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ของตนเองเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาเดียวกัน ทำให้ประหยัดเวลาในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีนโยบายให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้โดยนำมาบูรณาการกับเนื้อหาสาระวิชา

3.5 การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก ให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น สภาพแวดล้อม สนามเด็กเล่น ระบบไฟฟ้าภายในอาคาร มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิทัศน์ ให้นำคู่นำอยู่นำเรียน เน้นความสะอาด จัดให้มีสัญญาณไฟ ป้ายข้อความสัญลักษณ์เตือนสิ่งที่เป็นอันตราย จุดที่ห้าม พร้อมทั้งให้ความรู้แก่นักเรียน ห้องเรียนควรจัดตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพ อาคารสถานที่ควรมั่นคงแข็งแรง มีระบบระบายน้ำที่ดี ระบบอำนวยความสะดวก จัดระบบมาตรการป้องกันอันตราย

3.6 การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้เรื่องการทำวิจัย ให้ครูเลือกทำวิจัยตามความสนใจหรือถนัด และอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านวิจัย สร้างแรงจูงใจ มีการให้ขวัญกำลังใจ มีการประกวดแข่งขัน มีการมอบรางวัล ให้ความดี ความชอบ ยกย่องชื่นชม

3.7 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้ความสำคัญของการเรียนการสอน เจาะลึกไปถึงห้องเรียน มีการวางแผน นิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแน่นอน การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีรูปแบบหลากหลายวิธีเช่นการอบรม ศึกษาคู่มือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน มีการปฏิบัติงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 2,757 คน และผู้บริหารระดับเขตฯ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 338 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก 119 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 190 คน ขนาดใหญ่ 15 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 14 คน แล้วสุ่มอย่างง่าย

3) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1) ทำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากครู รวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 288 ฉบับ และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็น ร้อยละ 85.21

2) ทำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านปรางมะค่า และโรงเรียนบ้านเจาทอง ด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบน (SD) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมและสัมมนา กับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของครูให้กล้าคิด กล้าทำและสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรอบบริเวณสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการสอนเต็มเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สอดคล้องบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียนเพื่อเป็นการเสริมทางบวกอย่างสม่ำเสมอ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ

3) ด้านการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษาที่ทำนาย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทราบอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่ส่งผล

กระทบต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีส่งต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานสอนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามจุดประสงค์และความมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันกับครูในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ ส่วนลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานสอนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสังเกตการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1.3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังนี้

1) ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับนิเทศ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การนิเทศต้องมีการวางแผน และนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

2) ด้านการแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเช่น Active Learning การสอนแบบ โครงการ การใช้วิจัยเป็นฐาน การสอนแบบ Coding การสอนแบบ Hybrid Learning ให้ครูได้คิดค้นและจัดทำนวัตกรรมที่ส่งเสริมการจัดการ

เรียนการสอน เช่น ใบงาน ใบความรู้ ชุดฝึกทักษะ วิดีโอการสอน และในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดเรียนแบบ On site ได้ จึงควรมีการจัดรูปแบบการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เช่น On line, On Air, On demand และ On hand การนำมาใช้ควรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

3) ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน โดยผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของระบบสารสนเทศตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจวางแผนการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีข้อมูลจำนวนมากมีความถูกต้องผ่านการคัดกรอง จะมีความได้เปรียบในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการนำนโยบายจากต้นสังกัดมาประกอบการปฏิบัติ เพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการรายงานผลการดำเนินการในรอบปีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

4) ด้านการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของบุคคล ควรให้ครูสืบค้น ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ของตนเองเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาเดียวกัน ทำให้ประหยัดเวลาในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีนโยบายให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้โดยนำมาบูรณาการกับเนื้อหาสาระวิชา

5) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก ให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น สภาพแวดล้อม สนามเด็กเล่น ระบบไฟฟ้าภายในอาคาร มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิทัศน์ ให้น้ำคู หนองน้ำเรียน เน้นความสะอาด จัดให้มีสัญญาณไฟ ป้ายข้อความสัญลักษณ์เตือนสิ่งที่เป็นอันตราย จุดที่ห้าม พร้อมทั้งให้ความรู้แก่นักเรียน ห้องเรียนควรจัดตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพ อาคารสถานที่ควรร่มรื่นสวยงาม มีระบบระบายน้ำที่ดี ระบบอำนวยความสะดวก จัดระบบมาตรการป้องกันอันตราย

6) ด้านการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้เรื่องการทำวิจัย ให้ครูเลือกทำวิจัยตามความสนใจหรือถนัด และอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมให้มีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนาด้านวิจัย สร้างแรงจูงใจ มีการให้ขวัญ กำลังใจ มีการประกวดแข่งขัน มีการมอบรางวัล ให้ความดี ความชอบ ยกย่องชื่นชม

7) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้ความสำคัญของการเรียนการสอน เจาะลึกไปถึงห้องเรียน มีการวางแผน นิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแน่นอน การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีรูปแบบ หลากหลายวิธีเช่นการอบรม ศึกษาคู่มือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน มีการปฏิบัติงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจแก่การนำมา อภิปรายผล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต้องพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากผลการ ทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มที่จะลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับ ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับ การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินการสอนของครู การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็น นโยบายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพิ่มขึ้นและส่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน

วิชาชีพ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2564) จากประกาศดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาทุกสถานศึกษา เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมที่จะมีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพราะถือว่าครูเป็นบุคคลสำคัญใน กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ข้อที่ 3 พัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีทักษะ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี อย่างสร้างสรรค์ จากนี้ยังสอดคล้องกับ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู เหตุ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการนิเทศและการประเมินการสอนน้อย ขาดการวางแผน และนิเทศ อย่างต่อเนื่อง ขาดการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู อาจเนื่องด้วยภาระงานและการ บริหารจัดการที่มีมากหลายด้านนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการสอน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับนิเทศ การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การนิเทศต้องมีการวางแผน และนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผล การนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชัยมงคล บุญชัย (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศหลักสูตร และติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำกับติดตามการสอนของครูอย่างเป็นระบบ
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 นำผลการวิจัยไปกำหนดแผนการพัฒนาคู่มือให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ให้กับสถานศึกษาในการพัฒนาคู่มือให้เป็นคู่มืออาชีพ

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและมุ่งพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนของครูบรรลุเป้าหมายและสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการพัฒนาคู่มือที่มุ่งการเป็นคู่มืออาชีพรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนกับตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ว21/2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/1891-21-2560.html.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก <https://legal.sru.ac.th/state-administration-of-affairs-act-ministry-of-education-no-3-be-2562/>.
- กิตติพงษ์ สิริเมือง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, จะเข็งเทรา.*
- กฤติยา อริยา. (2559). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วสารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 5(2).*
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *เอกเอกสารการสอนชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 4-13)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). หน่วยที่ 4 การนิเทศการศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 4-8)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมบุรี, ปทุมธานี.
- เกียรติศักดิ์ สาโยธา. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- แจ่มทอง สิริแสงเลิศ. (2562). หน่วยที่ 3 การบริหารการจัดการเรียนการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 9-12, 31-66). นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จรินทร์ อุดสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จรูญจิต สมบัติวงศ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสาร. Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2).
- จิราภา เพียรเจริญ. (2562). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ปทุมธานี.
- ชัยมงคล บุญชัย. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ*. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38).
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562). หน่วยที่ 1 แนวคิดการบริหารงานวิชาการและทรัพยากรการศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 น. 13-16). นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภูมิกร บุนนีกี. (2563). *การศึกษายบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- บาลกีส กาษา. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสรวรณ ผู้แก้ว. (2559). *การประชุมวิชาการระดับชาติการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ครั้งที่ 2*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิศิษฐ ตันทวนิช, และ พนา จินดาสร. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2).
- พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563, น. 12). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พระเดวิศน์ สุขดาวโร, ประจิดร มหาหิง และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร. Journal of MCU Ubon Review*, 6(1).
- พระพิศาล ปกสุตโร (อนันต์). (2556). *ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ธรรมศึกษาทุกระดับชั้นอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- เมตตา สอนเสนา และ วัลลภา อารีรัตน์. (2559). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(1).
- รัตนา ดวงแก้ว. (2562). หน่วยที่ 13 ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-33). นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2564). หน่วยที่ 13 ภาวะผู้นำการเรียนการสอน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3 น. 11-12). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิสวะ ผลทอง (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. ชัยภูมิ: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. (2562). *พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก https://www.sesao30.go.th/module/view.php?acafile=5cc7ddf5a46b3_พรบ.ระเบียบการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ.pdf.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.*
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ปทุมธานี: โรงพิมพ์เทียนวัฒนาพรินทร์ตั้ง.*
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2557). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: ศูนย์เรียนรู้ การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัลมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- สาริตา กรมดิษฐ์. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- สุมนา ศรีกงพาน. (2560). *การศึกษามหาบัณฑิตภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*

- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562). หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 4-11). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University. Retrieved July 21, 2006, from http://www.ohiolink.edu/etd/send-pdf.cgi?acc_num=osu105.
- Cheng, Y. (1996). *School Effectiveness and School - Based Management: A Mechanism for Development*. London : The Farmer Press.
- Cotton. (2003). *Instruction leadership Proficiencies of elementary*. New York: Wiley & Son.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience (3th ed)*. Mason OH: Thomson South-Western.
- Hough, B. and Duncan, T. K. (1970). *Teaching Description Analysis*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hallinger, J.S. and Murphy, S.L. (1985). *Work Stress And Social Support*. Reading Massachusetts : Addison - Wesley Publishing.
- Hough, J.B. and Duncan, T. K. (1970). *Teaching description and analysis*. Addison-Westlu.
- Krug. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Maryland State Board of Education. (2005). *Maryland Instructional Leadership Framework*. Retrieved from <http://www.marylandpublicschools.org>.
- McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.
- Mbatha. (2004). *The principal's instructional leadership role as a factor influencing academic performance: a case study*. Retrieved from <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/describe?urn=etd-05272005-152252>.
- O'Donnel, R. J., and White, G. P. (2005). *Instructional leadership behaviors and student achievement*. *NASSP Bulletin*. Within the accountability era: Principals

Qian, H., Walker, A., and Li, X. (2017). The west wind vs the east wind: Instructional leadership model in China. *Journal of Educational Administration*, 55(2), 186-260.

<http://www.theses.rbru.ac.th/>.

The Wallace Foundation. (2012). The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning. Available from <http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.asp>

Weber. (1996). *General system theory: Foundations, Development, Applications*. New York: George Braziller.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบ ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นายนิวัต สุภมาตย์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121- 600 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601- 1,500 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่อง
เดียวในแต่ละ

ข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้าน การชี้แจงเกี่ยววิสัยทัศน์และพันธกิจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีส่งต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มา กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ท้าทายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทราบอย่างทั่วถึง					
ด้าน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันกับครูในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามจุดประสงค์และความมุ่งหมายของหลักสูตร					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
ด้าน การนิเทศและการประเมินการสอนของครู						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสังเกตการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานสอนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
ด้าน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในแก่ครูและนักเรียนเพื่อเป็นการเสริมทางบวกอย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการสอนเต็มเวลา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สอดคล้องบริบทของสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบบริเวณสถานศึกษา					
ด้าน การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของครูให้กล้าคิด กล้าทำและสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมและสัมมนา กับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และสะท้อนปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน มกราคม พ.ศ. 2565 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น

ผู้สัมภาษณ์ นายนิวัต สุขภมาตย์

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนมาก
น้อยเพียงไร และท่านคิดว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษา
อย่างไร

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

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการสอน
ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันอย่างไร และท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานด้านการนิเทศและการประเมินการสอนอย่างไรบ้าง

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

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างไร และท่านมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่ทำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแนะนำวิธีการสอนที่ทันสมัยและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา
ให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง
ให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

รวมเวลาในการสัมภาษณ์.....น.



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

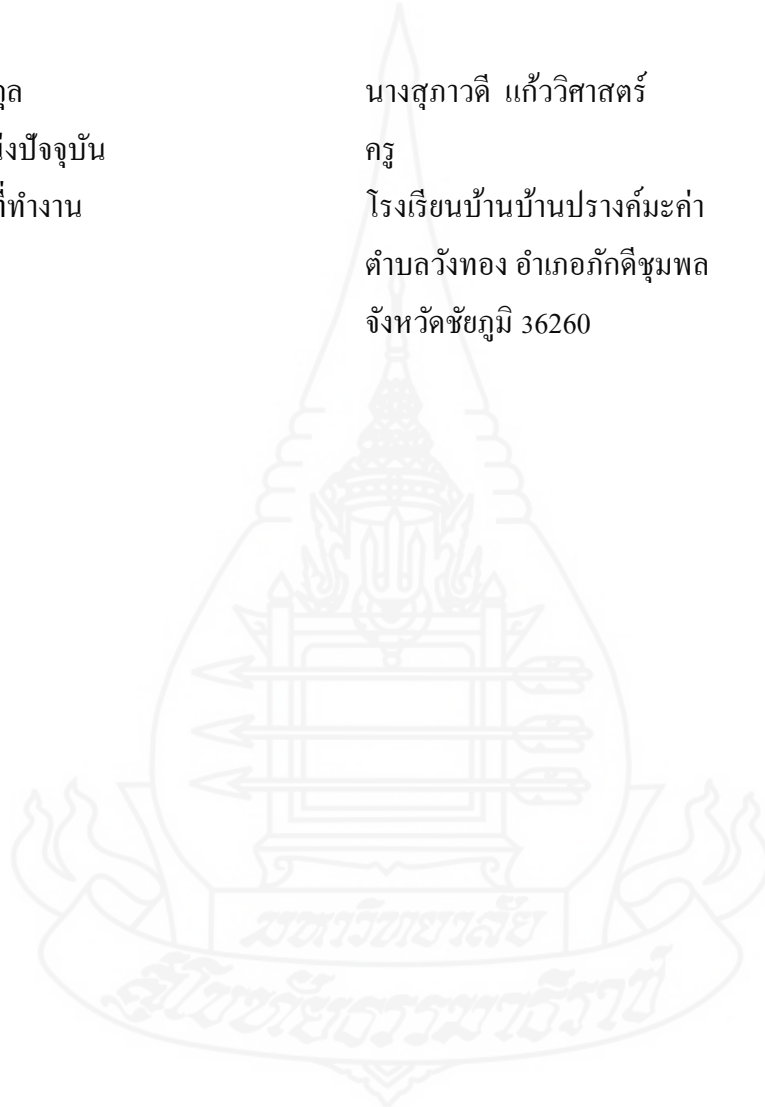
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล | นายนิกร แคนชัยภูมิ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนไทยแจ้งตราดคลองไทร
114 หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านเจียง อำเภอกำกัศิชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา |
| 2. ชื่อ-สกุล | นายสุรินทร์ นาคมูล วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนหนองหญ้าปล้อง โนนคุณวิทยา
44 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านเจียง อำเภอกำกัศิชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา |
| 3. ชื่อ-สกุล | นายธีรยุทธ สีเสน วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านวังตะกู
162 หมู่ที่ 8 ตำบลแหลม อำเภอกำกัศิชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | กศ.ม. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การเป็นวิทยากร การประกันคุณภาพการศึกษา |

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล นายสมัต อาบสุวรรณ
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ถนนสนามบิน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านเจียง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36000
2. ชื่อ-สกุล นางสาวเกษณี สังคนตรี
ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ถนนสนามบิน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านเจียง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36000
3. ชื่อ-สกุล นางสาวดามาลย์ วงศ์พรหม
ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ถนนสนามบิน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านเจียง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36000
4. ชื่อ-สกุล นายสุพิศ ขจรภพ
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเจาทอง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเจาทอง
ตำบลเจาทอง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260

5. ชื่อ-สกุล นายภาณุพงศ์ บุญเพลิง
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปรางค์มะค่า
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบ้านปรางค์มะค่า
ตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260
6. ชื่อ-สกุล นางสุภาวดี แก้ววิศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน ครู
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบ้านปรางค์มะค่า
ตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล
จังหวัดชัยภูมิ 36260



ภาคผนวก ค
คำสถิติในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ



การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชัยภูมิ เขต 1

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
การชี้แจงเกี่ยววิสัยทัศน์และพันธกิจ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินและคัดเลือกข้อมูลที่มีส่งต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ทำทนายและ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
	เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา							
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน								
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ทำงานร่วมกันกับครูในการ จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหาร หลักสูตรของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตาม จุดประสงค์และความมุ่งหมาย ของหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้ครูสอนให้ตรงตาม เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ใน หลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
12	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน ให้ครูจัดการเรียนการสอนโดย ใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การนิเทศและการประเมินการสอนของครู								
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการ สังเกตการสอนของครูอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการ สอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการ สอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล การสอนของครูอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำ วิธีการสอนที่ทันสมัยและ สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูปฏิบัติงานสอนร่วมกันอย่าง เป็นกัลยาณมิตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้								
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียนเพื่อ เป็นการเสริมทางบวกอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
20	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำการสอน เต็มเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษา เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ สอดคล้องบริบทของ สถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัด สภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้มีความปลอดภัย และเป็นระเบียบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบ บริเวณสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ								
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของครูให้กล้าคิด กล้าทำและสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมและสัมมนา กับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสะท้อนปัญหาในระหว่างการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	125.4483	177.256	.630	.965
a2	125.4138	176.751	.731	.964
a3	125.5172	170.687	.758	.964
a4	125.2069	174.456	.725	.964
a5	125.4138	174.180	.737	.964
a6	125.3103	170.579	.842	.963
b1	125.5517	170.828	.724	.964
b2	125.3793	173.101	.594	.966
b3	125.3448	172.448	.811	.964
b4	125.2069	174.456	.725	.964
b5	125.2414	174.333	.737	.964
b6	125.4138	175.466	.603	.965
c1	125.5517	176.828	.593	.965
c2	125.4483	178.256	.644	.965
c3	125.3793	176.458	.645	.965
c4	125.3793	175.172	.661	.965
c5	125.3448	178.020	.598	.965
c6	125.3103	175.365	.689	.964
d1	125.2414	176.833	.532	.966
d2	125.2414	175.904	.640	.965
d3	125.4483	173.542	.797	.964
d4	125.4828	175.473	.583	.965
d5	125.2069	177.313	.696	.965
d6	125.2069	178.027	.563	.965
e1	125.2759	173.350	.737	.964
e2	125.2069	174.170	.824	.964
e3	125.2069	173.027	.814	.964
e4	125.1724	176.362	.605	.965
e5	125.2759	174.207	.753	.964
e6	125.1724	174.148	.679	.965

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายนิวัต สุขมาตย์
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ปี พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแจ้งตราดคลองไทร อำเภอกำเนิดชีมพล จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	ครู

