

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2565

Academic Leadership of Administrators Affecting Effectiveness of
Learning Management in the 21st Century of Schools under Yasothon
Primary Education Service Area Office 1



Mr. Matee Taweechok

A Thesis 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

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1

ชื่อและนามสกุล นายเมธี ทวีโชค

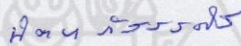
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร

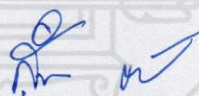
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



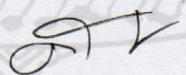
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภััสสรศิริ)



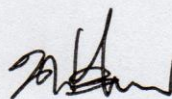
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)



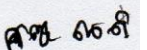
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัย นายเมธี ทวีโชค รหัสนักศึกษา 2612301255

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 301 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความน่าเชื่อถือ 95% และสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้อ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .92, .91, .92, และ .90 ตามลำดับ และประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร 2) ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 66.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพ การบริหารการจัดการเรียนรู้ ประถมศึกษา

Thesis title: Academic Leadership of Administrators Affecting Effectiveness of Learning Management in the 21st Century of Schools under Yasothon Primary Education Service Area Office 1

Researcher: Mr. Matee Taweechok; **ID:** 2612301255;

Degree: Master of Education; **Thesis advisors:** (1) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor; (2) Dr. Sajee Jiraro, Assistant Professor;

Academic year: 2022

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study academic leadership of administrators; 2) to study effectiveness of learning management in the 21st century of schools; 3) to study the relationship between academic leadership and learning management effectiveness in the 21st century; and 4) to study the academic leadership of administrators affecting effectiveness of learning management in the 21st century of schools under Yasothon Primary Education Service Area Office 1.

The research sample comprised of 301 school teachers under Yasothon Primary Education Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan's Sample Size Table at a reliability level of 95%. The instrument used was a questionnaire on academic leadership of administrators, namely, vision for change, curriculum development and learning management process, enhancing the academic climate, supporting information technology innovation, and the potential development of teachers and personnel with reliability coefficients of .90, .92, .91, .92, and .90, respectively, and on the effectiveness of learning management in the 21st century with reliability coefficients of .92. The statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that 1) the overall of academic leadership of administrators were rated at the high level and the specific aspects could be ranked from top to bottom as follows: vision for change, curriculum development and learning management process, enhancing the academic climate, supporting information technology innovation and; 2) the overall of effectiveness of learning management in the 21st century of schools were rated at the high level and the specific aspects could be ranked from top to bottom as follows: raising learners' academic progress, enhancing the desirable characteristics of learners, strengthening the key competencies of learners, measuring and evaluating learners; and strengthening the network of learning resources; 3) academic leadership of administrators related to effectiveness of learning management in the 21st century of schools were positively correlated at a high level; and 4) academic leadership of administrators affected effectiveness of learning management in the 21st were as follows: the potential development of teachers and personnel, supporting information technology innovation, enhancing the academic and curriculum development and learning management process. All could jointly predict the effectiveness of learning management in the 21st century of schools at 66.80 percent, with a statistical significance at the .01 level.

Keywords: Academic leadership, Effectiveness, Learning management, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์ดูแลเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด อีกทั้งอบรมสั่งสอนพร้อมทั้งให้ประสบการณ์ในการทำงานและแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบ ที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติมิตรสหายทุกท่านที่ช่วยให้คำแนะนำและคอยเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี่ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

เมธี ทวีโชค

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	13
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	59
แนวคิดในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	104
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	113
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	113
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	114
การเก็บรวบรวมข้อมูล	116
การวิเคราะห์ข้อมูล	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิद्यฐานะ และขนาดโรงเรียน	119

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	121
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	127
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1.....	133
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	137
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	140
สรุปการวิจัย	140
อภิปรายผล	144
ข้อเสนอแนะ	151
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	169
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย.....	170
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	172
ค เครื่องมือการวิจัย ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	178
ประวัติผู้วิจัย	192

สารบัญตาราง

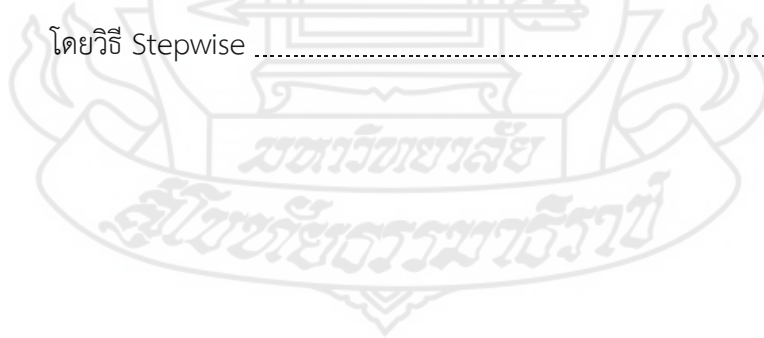
	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตารางสังเคราะห์	47
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบกระบวนทัศน์ใหม่ของการเรียนรู้และกระบวนทัศน์เดิม ของการเรียนรู้	69
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	88
ตารางที่ 2.4 คะแนนเฉลี่ยการสอบ O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการ ทดสอบคะแนน O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	102
ตารางที่ 2.5 คะแนนเฉลี่ยการสอบ O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการทดสอบคะแนน O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	103
ตารางที่ 2.6 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	103
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน	114
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	117
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	119
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน	121
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการ มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ	122
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	123
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการ เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการ สนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ 125
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ 126
ตารางที่ 4.8	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยภาพรวม 127
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัด การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ ของผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ 128
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ 129
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัด การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ 130
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัด การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ 131
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ 132

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	133
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	134
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	135
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยวิธี Stepwise	137
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยวิธี Stepwise	138



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1	6
ภาพที่ 2.1	กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	62
ภาพที่ 2.2	คุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบเพื่อการบริหารการศึกษา	66
ภาพที่ 2.3	โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา	76



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยก็ได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคที่มีความสลับซับซ้อนทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมบริบทรอบตัว ดังนั้นเพื่อให้เด็กไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องสร้างเด็กไทยให้ยืนอยู่ในเวทีบ้านเราและเวทีโลกได้อย่างมีความสุขอยู่รอดปลอดภัยจากภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุต่าง ๆ เด็กไทยในยุคนี้ต้องเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2557) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เด็กไทยทุกคนอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุขนั้น ต้องมีการพัฒนาทางการศึกษาให้ทันตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องมีความพร้อมและตื่นตัวในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2556) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้นคือ “ครู” เพราะครูเป็นผู้ที่รับหน้าที่หลักในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติก่อเด็กเยาวชน ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง มีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา (พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ และคณะ, 2553) การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ว่าครูยุคใหม่ควรมีวิธีคิดหรือกระบวนการทัศน์ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบให้รู้จริง (Mastery learning) เน้นลงมือปฏิบัติ (Action Learning) และมีทักษะสำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skills) ของคนในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาคนจัดเป็นเป้าหมายที่สำคัญในแผนการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาคนดังกล่าวมีวิธีการสำคัญยิ่งคือการจัดการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษาแบบใหม่ ที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ เอาความรู้ไปใช้เป็นมีทักษะต่อยอดสร้างความรู้

เองได้ ได้ทั้งวิชาและอุปนิสัย ดังนั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ หลักสูตร วิธีการเรียน การสอน และเปลี่ยนแปลงการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (วิทยากร เชียงกุล, 2559, น. 76) เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในดานความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดการศึกษาให้มีความถูกต้องและสอดคล้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรตลอดจนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ (จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี, 2550, น. 85) มีแนวคิดใหม่และทักษะภาวะผู้นำใหม่ รวมถึงมีกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (สุเทพ พงศศรีวัฒน์, 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษา มาตรา 22 กล่าวว่าจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจะพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพนั้น ความสำคัญของการจัดการศึกษาดังกล่าว มีปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้คือ การบริหารงานวิชาการ เพราะงานบริหารวิชาการจัดเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา การประชุมอบรมทางวิชาการต่าง ๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพที่จะแข่งขันในเวทีโลก ได้การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ดูที่งานวิชาการในโรงเรียน สถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่จะขับเคลื่อนให้งานวิชาการดำเนินไปได้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งนี้การสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ 2552, น.8, นาวา สุขรมย์ ,2550, น. 67) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24 กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาว่า สถานศึกษามีหน้าที่ด้านการจัด กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดย ผสมผสานสาระ

ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, น.1)

การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านที่จะส่งผลกระทบต่องานวิชาการ แต่ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้งานบริหารวิชาการเกิดประสิทธิภาพที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และเป็นผู้บริหารจัดการงานต่างๆ มีความรู้และทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพที่จะสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสามารถสั่งการบุคลากรในหน่วยงานได้ ซึ่งละอองดาว ปะโพธิง (2554, น. 84) กล่าวถึง ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยยกระดับคุณภาพการสอนแล้วยังสามารถช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของครูได้เช่นกัน โดยจะต้อง ให้ความสนใจในครู สำรวจความต้องการ สร้างความตระหนักให้กับครู ดังที่ นาวาสุธรรมย์ (2550, น. 67-68) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว การมีภาวะผู้นำทางวิชาการยังส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนด้วย จากการศึกษาของ ขวัญใจ ขุนชำนาญ (2553, น. 69) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทาง วิชาการที่สูงขึ้นแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึง ควรหมั่นพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อให้ความรู้ทางด้านวิชาการที่จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสำนักรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหารให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็น ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์ และ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจึงจะมีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร

จากผลรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 มีผลการทดสอบในระดับชาติ (O-NET) ใน 4 รายวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลการจัดการเรียนรู้ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

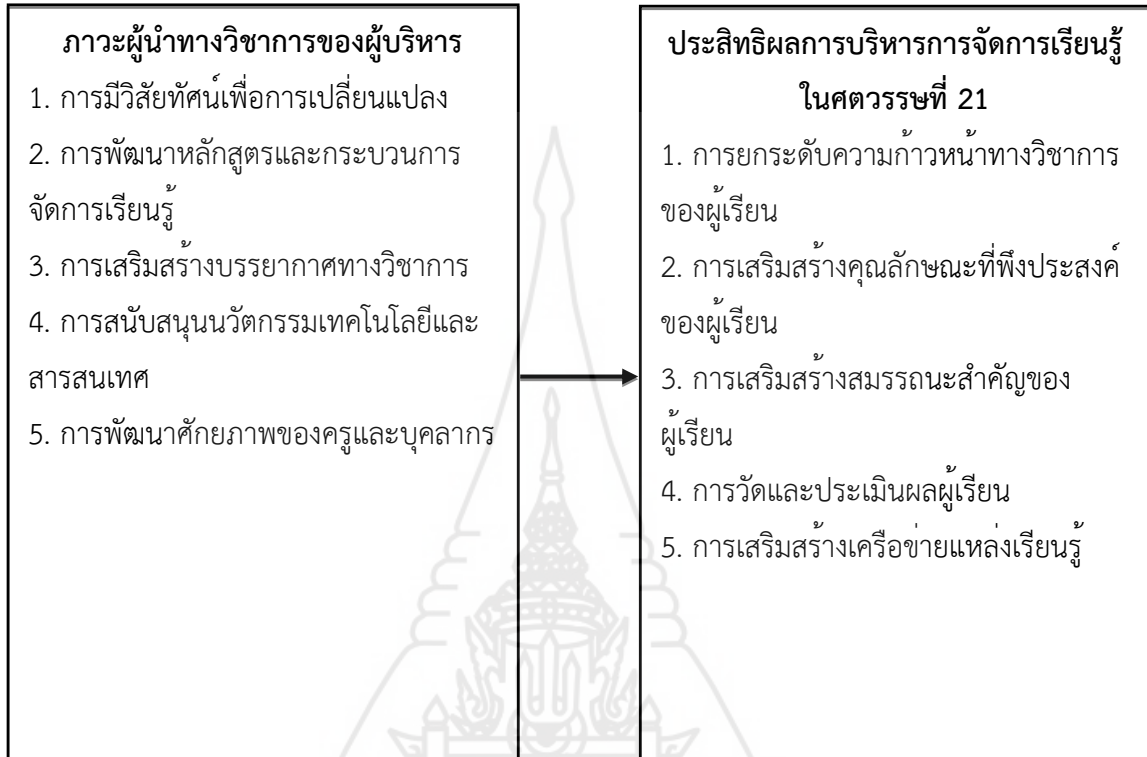
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยจาก Krug (1992) Mielcarek Jana & Hoy (2005) จิตติมา วรรณศรี (2553) แนวคิดนักวิชาการ และงานวิจัยอื่นๆ สามารถแบ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้

- 3.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.1.2 การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 3.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
- 3.1.4 การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

3.2 ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) วิจารย์ พานิช (2558) วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) สมหมาย อำดอนกลอย (2556) วิทยา เชียงกุล (2559) แนวคิดนักวิชาการ และงานวิจัยอื่นๆ สามารถแบ่งเป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้

- 3.2.1 การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน
- 3.2.2 การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 3.2.3 การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
- 3.2.4 การวัดและประเมินผลผู้เรียน
- 3.2.5 การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยมีประชากรดังนี้

5.1 ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และครูผู้สอน 1,059 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 1,210 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 5) การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน
- 2) การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 3) การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
- 4) การวัดและประเมินผลผู้เรียน
- 5) การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้

6. คำนินยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกันจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 4) การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ 5) การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูมีความสามารถในการมองภาพอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง และมีความเป็นไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ แล้วพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาความคิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการบริหารแบบเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

6.1.2 การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งให้ความสำคัญสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นผู้ผลักดันให้ครูร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประชุมชี้แจงจัดทำสาระของหลักสูตร วางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรที่สร้างขึ้น และมีการกำกับติดตามการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้ครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและบ่งชี้ของหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และให้มีการรายงานการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

6.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความใส่ใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียน จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียนและครู ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการความสามารถความถนัดและความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาสร้างบรรยากาศเชิงบวกทางวิชาการ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.1.4 การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนาคิดค้นสื่อ นวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ และมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ ที่ประสบผลสำเร็จต่อผู้เรียน เพื่อให้ครูนำมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.1.5 การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของครู โดยการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมทางวิชาการให้ความรู้ ให้ครูสามารถให้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนางานตามข้อตกลง PA เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และมีการรายงานผลการอบรมเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

6.2 ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ประสิทธิภาพของการดำเนินในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการรองรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน 2) การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) การวัดและประเมินผลผู้เรียน 5) การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

6.2.1 การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้เรียนมีความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

6.2.2 การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง การเสริมสร้างลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่อย่างพอเพียง มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายของวัฒนธรรม รวมทั้งการมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือสังคม

6.2.3 การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หมายถึง การเสริมสร้างให้ผู้เรียนผู้มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีทักษะด้านการสื่อสาร มีทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะอาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้ชีวิต

6.2.4 การวัดและประเมินผลผู้เรียน หมายถึง ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนน และทำการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อกำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงความสามารถหรือศักยภาพของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลายตามสภาพจริง มีการให้นักเรียนจัดทำแฟ้มสะสมผลงานและประเมินผลงานของตนเอง รวมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน มีการสรุปผลการประเมินทุกครั้งและนำผลการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการสอนของตนเอง และให้ครูรายงานผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

6.2.5 การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการจัดระบบการให้บริการสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่กระบวนการสู่สาธารณะและสร้างเครือข่ายและพัฒนางานและพัฒนานาวิชาชีพต่อไป

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1

6.4 รองผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1

6.4 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1

6.6 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 0-120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

6.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับในอำเภอเมืองโยธธ อำเภอคำเขื่อนแก้ว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอค้อวัง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง พัฒนารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้ไปวางแผนการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหา ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 1.5 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.6 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.7 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 2.2 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนำเสนอรายละเอียดที่จะเป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสาระสำคัญของภาวะผู้นำได้ตรงกัน ประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น.54) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

วิเชียร วิทยอดุม (2550, น.3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.14-15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำในภาษาอังกฤษ คือ Leadership ดังนี้

L คือ Love หมายถึง ผู้นำต้องมีความรักในหน้าที่การงานและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง รักความยุติธรรมและรักความก้าวหน้า

E คือ Education & Experienced หมายถึง มีคุณสมบัติทางการศึกษาและมีประสบการณ์ดี เป็นแบบอย่างได้

A คือ Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รู้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

E คือ Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ลูกน้องทำงานอย่างจริงจังด้วย

R คือ Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบ ทั้งส่วนตนเองและที่ลูกน้องได้ทำลงไปไม่ปิดความรับผิดชอบและอาจจะ หมายถึง ความรับผิดชอบที่เกิดจากการเสี่ยงในทุกลักษณะ เช่น ในการสั่งห้ามหรือในการตัดสินใจ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.230) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศीलปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนตามกระบวนการที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและการยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อกิจการงานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554, น.2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถ โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น.181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สัมมา ธรณิธย์ (2556, น.249) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

กุลชลี จงเจริญ (2558, น.7) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบในตัวบุคคล ที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ยุวธิดา ชาปัญญา (2561, น.45) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นองค์รวมของคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรมและกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เชื่อคล้อยตาม มีความต้องการจะทำและลงมือทำอะไรบางอย่างตามที่บุคคลนั้นต้องการ โดยไม่ใช้การบังคับ ทั้งนี้การอธิบายความหมายของภาวะผู้นำนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหลายส่วนไม่ว่าจะเป็น

ผู้นำ (คนที่มีภาวะผู้นำ) ผู้ตาม เป้าหมายของการนำ การมีอิทธิพล กระบวนการมีอิทธิพล สถานการณ์ และผลที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ

Daft (2002 อ้างถึงใน จิรายุทธ ประเจิดหล้า, 2551, น.436) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีความสำคัญระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Ivancevich & Matteson (2002 อ้างถึงใน เล็ก สมบัติ, 2545, น.17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

Yukl (2010 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น.62-63) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ โดยส่วนใหญ่จะสะท้อนถึงสมมติฐานเกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้างและการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มในแง่ของการใช้อิทธิพล

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรม วิธีการ หรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ประสบการณ์ ซึ่งได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับกระบวนการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ศักดิ์ ชุณหะวัณ (2552, น.15) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้เกิดความพอใจของเพื่อนร่วมงาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.230) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงาน และกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ช่วยแนะแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. ช่วยให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์
4. ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน
5. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์

เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร

6. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่นๆ
7. เป็นตัวหนุนโดยตรงและตัวหนุนโดยอ้อมในงาน
8. เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ประเภทคือผู้นำและผู้ตาม
9. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

กาญจนา ศีลา (2556, น.21) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2556, น.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การหรือหน่วยงานที่จะขาดไม่ได้ เป็นผู้ที่ช่วยให้้องค์การนั้นอยู่ได้โดยไม่วุ่น เป็นผู้รวมพลังทั้งหลายทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

กุลชลี จงเจริญ (2558, น.9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยหรือเป็นส่วนที่ประกอบสำคัญในการบริหารงาน มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรักความศรัทธาต่อกัน ให้การยอมรับ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3 แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.3.1 แนวคิดภาวะผู้นำของ Burns (1987 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, น.50-51) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบของผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีดังนี้

- 1) การมีความเสน่ห์ (Charisma) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าเป็นผู้นำโดยเสน่ห์

มีดังนี้

- (1) ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดของผู้นำ
- (2) ผู้ตามมีความเชื่อคล้ายผู้นำ
- (3) ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย

- (4) ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ
- (5) ผู้ตามเต็มใจเชื่อฟังผู้นำ
- (6) ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจของสถานศึกษา
- (7) ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้สำเร็จ

2) การตลใจ (Inspiration) การสร้างแรงบันดาลใจมีความใกล้ชิดค้นหา เป็น การที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่า ในอนาคตถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลประพุดิตนเป็น แบบอย่างที่ดีมีการวางเป้าหมายในการทำงานและตั้งใจในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ในการทำงานและดูแลให้ความสนใจ

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นวิธีการกระตุ้น ให้มีการใช้ปัญญาโดยที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็นผู้สร้างเงื่อนไขให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา ซึ่งเป็น วิธีการอย่างใหม่ด้วยการกระตุ้นการสร้างระบบความคิดให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ มีการแจ้งข่าวสารสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุม ทุกด้าน มุ่งเน้นการแก้ปัญหามีเหตุผล

4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ในลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ส่งผลถึงความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำมีการสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดย ปฏิบัติต่อครู ด้วยความยุติธรรม และให้ครูได้มีการพัฒนาจุดเด่นของตนเองสนับสนุนให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีของสถานศึกษาทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) มุ่งสัมพันธ์แบบเน้น กลุ่ม และ 2) มุ่งสัมพันธ์แบบรายบุคคล

5) ทฤษฎีของคุณ Kuhner and Lawis (1987, p.469) มีแนวคิดพื้นฐานมา จากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกัน และกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้กันและกัน และต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทน และจากการ วิจัย Bass พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือการให้รางวัลตาม สถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

6) แนวคิดภาวะผู้นำ Bass, Avolio and Howell (1992, quoted in Bass, 1996, อ้างถึงใน วรารักษ์ศิริ ทรงศีล ,2550, pp.5-7) ได้พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) โดยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงซึ่ง ประกอบด้วยดังนี้

(1) ภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership, Idealized Influence) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการชื่นชม ได้รับการเคารพยกย่อง และได้รับการไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามพยายามที่จะประพฤติตนเลียนแบบผู้นำ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นพร้อมที่จะเผชิญปัญหาไปพร้อมกับผู้ตามและแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม ผู้นำมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำจะทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามโดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้เห็นถึงเป้าหมายในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ ผู้นำจะสร้างความคาดหวังและสื่อสารความคาดหวังนั้นแก่ผู้ตาม เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นเร้าศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและ ความสร้างสรรค์โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่หรือเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมอง โดยการตั้งคำถามการสนับสนุน และกระตุ้นผู้ตามให้พยายามคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทาง ใหม่ ๆ มาใช้กับสถานการณ์มาใช้กับสถานการณ์ลักษณะเดิม

(4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualize Consideration) ผู้นำมีการสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยปฏิบัติต่อครูดด้วยความยุติธรรมและให้ครูได้มีการพัฒนาจุดเด่นของตนเองสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีของสถานศึกษา

1.3.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership)

ในขณะที่เดียวกันผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่นใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมและความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่างๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จึงขึ้นอยู่กับ

คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยมความเชื่อ และคุณสมบัติอื่นของผู้นำเองมากกว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังเช่นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1) ความหมาย

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงาน ที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่าง ราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ (efficiency) บังเกิดผลดี (excel) (เบอร์น Bun, 1978)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นภาวะผู้นำอีกแบบหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แต่แตกต่างจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปตรงที่ไม่มีความสามารถ พิเศษ เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามซึ่ง ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์

2) Sadler (1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2562, น.101) ได้ให้นิยาม เป็นการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนแล้ว มีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แล้ว เลือกรางวัลเพื่อการจูงใจได้อย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) เป็น กระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่ง กับ บริบทของการบริหารจัดการการเปลี่ยนลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่าง ผู้นำ กับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน

การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้ เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (bargaining) มากที่สุด ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสังเกตเห็นได้ดังนี้ (Bass and Avolio, 1990, น.10)

1. รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ตามได้รับ สิ่งที่ ต้องการ トラบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล

2. แลกเปลี่ยนรางวัลและสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะ พยายาม ในการทำงาน

3. ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตราบ เท่าที่ผู้ตามยังคงทำงาน ได้สำเร็จ

3) องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ตามได้แก่ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) 2) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception: MBE)

(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามสมควร เช่น ในระบบราชการนั้นเมื่อความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏก็เอาไป 1 ชั้น เป็นต้น ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นในการให้แรงเสริม (reinforcement) แก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อาจชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเงินเดือนให้โบนัส เลื่อนตำแหน่งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ให้การสรรเสริญยกย่องให้การยอมรับต่อหน้าบุคคลอื่น นอกจากนั้นผู้นำอาจอธิบายรายละเอียดของภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อลดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน ติดตามงาน ทบทวนการทำงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้น มักจะเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการพื้นฐานและเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หากผู้นำมีชื่อเสียงไม่เพียงพอหรือขาดทรัพยากรที่จะสนองความต้องการของผู้ตามได้ เช่น มีโควตา 2 ชั้น ไม่พอจำนวนกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรจะได้ ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพไป ยิ่งไปกว่านั้นการให้รางวัลตามสถานการณ์อาจทำให้ผู้ตามตอบสนองความต้องการเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว กลายเป็นคนเห็นแก่ตัวทำงานเพื่อตนเอง มีใช้เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ

(2) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ สรุปว่าเป็นการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ปล่อยให้ทำงานเหมือนเดิม จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน แบ่งได้ เป็น 2 แบบ คือ

ก. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by-Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกัน หรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น เช่น การ

ให้รางวัลหรือผลตอบแทนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามข้อตกลง ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกจึงประกอบไปด้วยการแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้นำทราบว่าความต้องการของผู้ตามในขณะนี้คืออะไร และช่วยให้ผู้ตามทราบว่าต้องทำอะไร ต้องแสดงบทบาทอย่างไร จึงจะทำงานได้สำเร็จ แรงจูงใจของผู้ตามจะสูงขึ้นถ้ามีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้ตามกับสิ่งที่ผู้นำหวังว่าจะทำให้สำเร็จ หรือกับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ผู้ตามปรารถนา

ข. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by-Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) トラบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือมีบางอย่างผิดพลาด (สุโขทัยธรรมมาธิราช, บัณฑิตศึกษา (2540 น. 59-61)

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะทำให้พฤติกรรมผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ ซึ่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิม ที่กำหนดไว้โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการที่ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงาน โน้มน้าวให้ผู้ตามยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมภายในองค์กรมีองค์ประกอบ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

จากการศึกษาความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรม มีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้กันและกัน มีการให้รางวัลหรือยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ การวางเงื่อนไขร่วมกัน การให้รางวัลตอบแทน บริหารงานมุ่งประสิทธิภาพของ การวางแผนเป้าหมายในการทำงานและตั้งใจในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการทำงานและดูแลให้ความสนใจ มีการสร้างความมั่นใจ มีการตอบสนองความต้องการ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.4 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำที่น่าสนใจศึกษาในปัจจุบันเป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ ช่วงแรกของแนวคิดของยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจาก

ภาวะผู้นำ มีการกระจายอำนาจลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เสริมสร้างกำลังใจมีคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสลับซับซ้อน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นการสร้างความรู้ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์องค์การ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2550, น.84) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ ยังได้นำมาซึ่งภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ เรียกว่า E-Leadership หรือภาวะ ผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ (Avolio and Kahai. 2003, น.54 อ้างถึงใน สมหมาย ปวะบุตร ,2550, น.18) โดยมีคำจำกัดความว่า เป็นกระบวนการ อิทธิพลทางสังคมผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทัศนคติ อารมณ์ การคิด พฤติกรรม และหรือผลงานของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และ/หรือองค์การ กล่าวคือ ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูงได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อ การดำเนินชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่มิงานทำ เนื่องจากเมื่อมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ ผู้นำที่มีสไตล์ หรือพฤติกรรม ด้านภาวะผู้นำแบบเดิมๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคม อิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้นำสามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาเป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และกับสาธารณชนได้ อาทิ การสร้างภาพลักษณ์ขององค์การต่อสาธารณะ การรับรู้ การตอบสนองของผู้ที่เกี่ยวข้อง การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน และการค้นหา ข้อมูลที่ต้องการ เป็นต้น และการติดต่อสื่อสารนี้ก็สามารถกระทำได้ไม่จำกัดเวลา

ประยงค์ เต็มชวาลา (2552, น.4) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่พึงประสงค์ของผู้นำ มี 3 ประการ คือ 1) ต้องมีความรอบรู้และเฉลียวฉลาดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความฉลาดด้านปัญญา อารมณ์ และสังคม 2) มีทักษะในด้านการบริหารพนักงาน ฉลาดหลักแหลม กล้าตัดสินใจจัดการ การเปลี่ยนแปลง ตรงไปตรงมา สร้างความสัมพันธ์ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการ 3) มีค่านิยมและจริยธรรม มีมาตรฐานความประพฤติของผู้นำสูง เช่นเดียวกับผู้ปกครองที่อยู่ในทศพิธราชธรรม

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2555, น.8-9) กล่าวว่า การที่ผู้นำ ทั้งผู้นำทั่วไป และผู้นำการศึกษาของ ไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดี และเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทย จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลักประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข และเข้าใจถึงประเด็นสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหาใหม่จะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสิ่งเหล่านั้น

2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์การให้เกิด ความสำเร็จสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิเคราะห์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ผู้อื่น สิ่งอื่นแล้วคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม มีแนวทางเป็นของตนเอง

3. ความสามารถในการสร้างผลงาน คนส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริโภคนิยมทั้งในสังคมและตนเอง ถ้าคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ สร้างสรรค์แล้วไม่ลงมือทำ สร้างผลงานก็จะกลายเป็นสังคมหรือประเทศชาติที่รับหรือซื้ออยู่ตลอดเวลา

4. ความสามารถในด้านความรับผิดชอบ เป็นการแสดงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่สำคัญไม่ได้คือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติ และทิศทางของโลกในอนาคต

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, น.48-49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2. มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่สุด

3. การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเดี้ยและนวัตกรรมที่สุุดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้อทลายเมื่อเกิดเหตุการณ์

4. ความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องอ่อนน้อม ถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่นกล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่งเป็นดลใจกันก็ต้องอ้อ ไม่บังคับแต่จูงใจสร้างแรงบันดาลใจที่จะ

5. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) แรงผลักดัน (Drive) ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักดัน ลึกที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิด

เป็นความก้าวร้าว (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตายโดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือ รู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วยที่ตนเองทำ

6. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ ความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้แล้ว เต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจน กล่าวที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตน ให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์

10. มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดข้างต้น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามไปสู่สถานภาพและศักยภาพที่สูงขึ้น มีกระบวนการ อิทธิพลทางสังคมผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทัศนคติ อารมณ์ การคิด พฤติกรรม ผลงานของปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือองค์กร ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจจนทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดี จนสามารถดำเนินกิจการงานไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.5 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นาวา สุขรมย์ (2550, น.8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ทักษะตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, น.234) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรือบารมีเหนือคนอื่น มีอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานไปด้วยความราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพเกิด

ประสิทธิผลโดยใช้ยุทธวิธีในการดำเนินงานอย่างแยบยล สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถของตนในฐานะเป็นตัวแทนของกลุ่ม “วิชาการ” คือ วิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขา ดังนั้น “ผู้นำ + วิชาการ” จึงหมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ ซึ่งหมายถึง การดำเนินการให้ความรู้แก่บุคคลอื่นให้เป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ใช้ยุทธวิธีในการดำเนินงานอย่างแยบยล สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถของตนในฐานะเป็นตัวแทนของกลุ่ม สำหรับ “ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล” หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ หรือการจัดการความรู้ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ โดยสิ้นเปลืองปัจจัยในการดำเนินงานน้อยที่สุด

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น.29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อใ้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2550, น.1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถที่จะขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป้าประสงค์บรรลุผลสำเร็จซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, น.28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, น.47) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้นำทางวิชาการสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้
3. สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

6. ให้ความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ละอองดาว ปะโพธิง (2554, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครู เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศการเรียนการสอน กำกับติดตามการนิเทศครู เพื่อนำครูให้ทำกิจกรรมทางงานวิชาการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

รัฐสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, น.21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมการเรียนรู้

McEwan (1998 อ้างถึงใน ไกศิษฏ์ เพลรินทร์, 2552, น.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้าง บรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงาน ร่วมกันในอนาคตจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

MacNeil, Cavanagh, and Silcox (2003 อ้างถึงใน จิรวรรณ จันทรย์แย้ม, 2552, น. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนึกถึงสิ่งที่สังคมคาดหวังในด้านคุณธรรม จริยธรรม จากโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการรับรู้ เกี่ยวกับพันธกิจด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างข้อตกลงร่วมกันของครูและนักเรียนที่มีต่อพันธกิจ นำความรู้ความชำนาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาการสอนของครู เน้นความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบ การเป็นผู้นำที่เน้นการสอนมากกว่าการ บริหารทั่วไป สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนและปรับปรุง วัฒนธรรมองค์กรให้มีการพัฒนา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหาร ครู และ

บุคลากร หรือการใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นให้ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม ในการพัฒนานักเรียน ครู และส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่ได้กำหนดไว้

1.6 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

McEwan (1998 อ้างถึงใน ไกศิษย์ เปลรินทร์, 2552, น.59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำเช่นนี้เรียกว่าผู้นำทางวิชาการผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนและผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริง ในวัฒนธรรมที่นิยมเฉพาะว่าทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษา ทางสัญลักษณ์ และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำในโรงเรียน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, น.38-40) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหลักสูตรโปรแกรมการเรียนการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่องจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 53 ยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษาด้วย

รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, น.25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สมโชค มีเสียง (2559, น.35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญของโรงเรียนซึ่งมีขอบเขตกว้างขวาง จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบผู้บริหารต้อง

ทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อครูอาจารย์และเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติงานร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถจะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และทำให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.7 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, น.201-202) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ ดังนี้

1. การจัดการโรงเรียน
 - 1.1 การวางแผนยุทธศาสตร์
 - 1.2 การวางแผนปฏิบัติการ
 - 1.3 การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 1.5 การระดมทรัพยากร
 - 1.6 การสร้างช่องทาง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
 - 2.1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 - 2.2 การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู
 - 2.3 การนิเทศการสอนของครู
 - 2.4 การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน
 - 2.5 การออกแบบการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.6 การประสานงานหลักสูตร
 - 2.7 การกำกับดูแลการใช้หลักสูตร
 - 2.8 การกระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน
 - 2.9 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน
 - 2.10 การบริหารเวลา พิกัดระยะเวลาในการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่

เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

3. การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน
 - 3.1 การเป็นแบบอย่างคุณธรรมและจริยธรรม

- 3.2 การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน
- 3.3 การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น
- 3.4 การคิดนอกกรอบ
- 3.5 การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ
- 3.6 การสื่อสาร
- 3.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น.48) ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี

จิตติมา วรรณศรี (2553, น.34-38) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม จากบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่
 - 1.1 สํารวจวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.2 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
 - 1.3 เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
 - 1.4 ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 1.5 ร่วมวางแผนการดำเนินงานวิชาการกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6 การบริหารจัดการจุดมุ่งหมายไปที่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นหลัก การบริหารจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาค
 - 1.8 จัดระบบโครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน
 - 1.9 กำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

- เป้าหมาย
- 1.10 ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย
- 1.11 จัดสรรเวลาและเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลัก
- 1.12 เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
- 1.13 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาความรู้และเติมเต็มความรู้ ทักษะ ความสามารถตามความต้องการของผู้เรียน
- 1.14 การดำเนินงานมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา
- 1.15 ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 1.16 สนทนากับครูเพื่อสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ
- 1.17 ส่งเสริมให้โอกาสแก่ครูเป็นผู้นำด้านการสอน
- 1.18 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดทำรายงานทุกปี
- 1.19 นิเทศติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างแท้จริง
- 1.20 กำกับติดตามให้ครูนำแผนงานวิชาการเพื่อพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง
- 1.21 ติดตามและประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนางาน
- 1.22 ใช้ผลการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย พฤติกรรมปฏิบัติตามที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน ได้แก่

- 2.1 มีความคาดหวังและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง
- 2.2 มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2.3 มีความยืดหยุ่นให้การทำงานปรับตามสถานการณ์
- 2.4 ให้เกียรติและไม่วางตนแสดงอำนาจว่าอยู่เหนือผู้อื่น

- 2.5 ปฏิบัติตัวอย่างเพื่อนและความเป็นกันเองกับลูกน้อง
 - 2.6 มีความเมตตาช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ ทุกข์ สุขของลูกน้อง
 - 2.7 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
 - 2.9 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 2.10 เปิดเผยตรงไปตรงมา
 - 2.11 มีความยุติธรรม
3. ความคิดริเริ่มและความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วย คุณสมบัติในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่และความรู้ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการ อาทิ หลักสูตรวิธีการสอนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่
- 3.1 คิดค้น ริเริ่มสร้างใหม่ที่แปลกแตกต่างจากผู้อื่น
 - 3.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ ๆ
 - 3.3 เรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ และทดลองปฏิบัติจริง
 - 3.4 มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 - 3.5 ชอบคิดล่วงหน้าทำงานเชิงรุก
 - 3.6 มีความรอบรู้ในงานวิชาการสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู
 - 3.7 มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.8 มีความรู้ความเข้าใจ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน
 - 3.9 มีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 3.10 มีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา
 - 3.11 ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ
4. การพัฒนาความสามารถทางวิชาการของครู ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติด้วยวิธีการสอนต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนการสอนของครู ได้แก่
- 4.1 ประชุม อบรม อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรเสมอ
 - 4.2 เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครู เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
 - 4.3 จัดหาเอกสารสื่อต่าง ๆ ให้ครูใช้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง
 - 4.4 ประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
 - 4.5 นำครูไปทัศนศึกษาในสถานที่ที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ

4.6 นิเทศทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาการสอนและวิจัยในชั้นเรียน

4.7 กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูกำหนดวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ

4.8 จัดนิทรรศการประจำปีให้ครูได้เผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน

4.9 จัดการประกวดผลงานนวัตกรรมของครูและมอบรางวัลประจำปี

4.10 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของครู

5. ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานของครู พัฒนาคูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการเสริมแรง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะของครู

5.2 ให้คำแนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

5.3 สนับสนุนการไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับหน่วยงานต่างๆ ตามความสนใจของครู

5.4 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

5.5 สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.6 ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

Hallinger and Murphy (1985 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ, 2557, น.8) กล่าวถึง พฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารไว้ 3 องค์ประกอบคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ดังนี้ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมไปถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ โดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluating instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอน ให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งในด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำเป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) เป็นพฤติกรรมประสานงานกับครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด แต่การที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุมกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร ได้นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนในห้องเรียนให้่องแท้เสียก่อน

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การสร้างบรรยากาศวิชาการในโรงเรียน (Promoting a positive school learning climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการ ของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เข้าเรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากสำนักงานโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) โดยที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการรวมทั้งช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.3 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) เป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนและยังทำให้เกิดเจตคติที่ดี รวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งของครูและนักเรียน

3.4 การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้าง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับ การทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลที่ให้ไม่ใช่เป็นเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ครูทำงานและในที่นักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือการปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Krug

Krug (1992 อ้างถึงใน พิมพ์อ สดเอี่ยม, 2557, น.35) กล่าวถึงพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลโดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น ต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้าใจแจ่มแจ้งการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอนโดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้ต้องนำมาใส่ใจให้ดีว่าเวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ว่าตลอดที่รับนักเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน เมื่อจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนา กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบการตีความและการสนองตอบ อีกทั้งคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) โดยที่เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของครูและนักเรียนออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีเยี่ยมที่สุดคือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (1998 อ้างถึงใน ญัฐชนก ชัยศรี, 2555, น. 33) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทาง วิชาการว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียน และครู องค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามกฎเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้
3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้
4. สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง
6. พัฒนาครูแกนนำ
7. พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Blase & Blase

Blase & Blase (1994 อ้างถึงใน รัชสุดา บุตรดีศักดิ์, 2556, น.30-31) ได้ศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทาง วิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการ ตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้อของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

1. เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด
2. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์

3. มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน

4. สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad-based model) นี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

1. สร้างความมั่นใจว่า กระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติและการปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้

2. ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา

3. แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนต่อการเรียนรู้ (Blase & Blase, 2001) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Blase และ Blase (2001) สามารถแบ่ง ออกเป็นสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพูดคุยกับครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และการเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ McNiff & Whitehead

McNiff & Whitehead (2002 อ้างถึงใน ญัฐลิตา ระหา, 2542, น.68-70) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการนำไปสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่ว

กัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันกับครู

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program)

การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน การสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Supervising & Evaluation Instruction) การนิเทศและการประเมินผลการสอน ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่ การปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตรโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในโรงเรียนและคะแนนการสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรงและการประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน เจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน การเรียนการสอนและมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถใช้เวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครู เพื่อผู้บริหารได้รับข้อมูลมากมายทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teacher) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจไม่ใช่เพียงเงินอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สิ่งจูงใจโดยการมอบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมครูประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing & Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางด้านวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้น จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentive for Learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียนมีการจัดภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ MacNeill, Cavanagh, and Silcox

MacNeil, Cavanagh, and Silcox (2003, น. 68 อ้างถึงใน ญัฐชนก ชัยศรี, 2555, น. 33) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้

1. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม

รวม

3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
4. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
5. พัฒนาการสอนของครู
6. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
7. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
8. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
9. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน
10. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
11. ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Joseph Blase

Joseph Blase (2004 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เทพานัน, 2559, น.308) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
4. การประเมินงานหลักสูตร
5. การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
6. กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน
7. การทำให้วิสัยทัศน์คงอยู่
8. การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน
9. การส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ
10. การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Alig Mielcarek & Hoy

Alig Mielcarek & Hoy (2005, อ้างถึงใน ถวิล อรัญเวศ, 2555, น.126-127) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดนี้เป็น การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ไว้ร่วมกัน ผู้นำสามารถทำงานกับ ครูอย่างมีความร่วมมือเพื่อกำหนด สื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียนโดยใช้เป้าหมายในการ ตัดสินใจงานขององค์การ ในการทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมายในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ตามหลักสูตร และจัดให้มีจุดหมายเพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นมุ่งเน้นให้ครู บรรลุพันธกิจร่วมกัน รวมทั้งมีการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน ซึ่งมีต้นนี้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในเรื่องของหลักสูตรวิชาการ กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่การสำรวจโดยรอบใน

โรงเรียน พุดคุยกับนักเรียนและครู ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นให้นักเรียน ครู และชุมชน เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่า เวลาการเรียน การสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนอย่าง กว้างขวาง ใน มิตินี้เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ เกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้นโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน และจัดหนังสือเกี่ยวกับอาชีพของครูจัดตำราและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ให้ครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Glickman

Glickman (2007, อ้างถึงใน พัทธินันท์ ช่วยศิริ, 2554, น.47-50) ได้เสนอ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรง ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระ หน้าที่และด้านทักษะที่จำเป็น มี รายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐาน (Knowledge Base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทาง วิชาการ เพื่อให้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนก 6 องค์ประกอบ

1.1 โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Effective School Literature) เป็นความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุนด้วยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยเป็นงานชิ้นสำคัญทุกงานต่าง ๆ บันทึก ลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่าคณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกันและมี ความเชื่อมั่นในความสำเร็จ การที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเอง เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การมีพันธกิจที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งต้องมีความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูงมีการ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองชุมชนและเน้นให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Research on Efficiency Teacher) การสอนที่มี ประสิทธิภาพที่สนับสนุนด้วยการวิจัย เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับ การสอนที่มีประสิทธิภาพจะบอกให้ผู้บริหารทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละ แห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนทางคณิตศาสตร์สูง ผู้นำทางวิชาการต้องมีตัวอย่างงานวิจัยทางการสอนที่สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหนทางที่

เหมาะสมชัดเจนเป็นรูปแบบโดยตรงของการสอนและเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลสำหรับการนำมาใช้ ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education Philosophy & Belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษาของผู้บริหารที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการสอนที่มีประสิทธิผลบรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษาซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปรัชญาสารัตถนิยม ปรัชญาประสบการณ์นิยม ปรัชญาอัตนิยมหรืออัตถิภาวนิยม ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครู คือ จะควบคุมความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administration Development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางการบริหารโรงเรียนในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร นโยบายการปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผนความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งระดับของ บทบาทเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน บทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร การบริหารงานนโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องมุ่งในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนความเชื่อความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ความพอใจ ความยุ่งเหยิง ความสับสนและการริเริ่มใหม่ ความพอใจ คือ ความรู้สึกจะมีการเปลี่ยนแปลงความยุ่งเหยิง คือ ความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามาความสับสน คือ ความรู้สึกเมื่อมีคำถามเข้ามาความริเริ่มใหม่ คือ รู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว ถึงแม้ว่าขั้นตอนทั้ง 4 ของสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงสามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโรงเรียน แต่สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบ

ของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ปัญหา การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น การรักษามาตรฐานและการริเริ่มใหม่

2 ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้อ่างต้นประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน (Instructional Evolution Supervision) หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูปรับปรุงการเรียนการสอนได้ คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิกอย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศและขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff Development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะทีมงาน การเยี่ยมเยียนโรงเรียน การจัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนต่อเนืองตรงประเด็นและส่งผลต่อการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตรระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยควรมีการประชุมและวิเคราะห์ทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำและเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรโดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group Development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงาน

ร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการนำวิจัยเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive School Climate) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน (School Community Involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนชุมชนสามารถเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานภายในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกระทำของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนให้คำแนะนำ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการใช้เอกสารเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3 ด้านทักษะที่จำเป็น (Skills Needed) ในการนำความรู้สู่การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำและทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิคประกอบด้วย ทักษะ

การตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณ 70-80% ของเวลาทำงาน ในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวจะใช้เวลาในการฟังพูด การเขียนและการอ่านซึ่งตามปกติในการฟังผู้ฟังมักจะไม่ใช่สิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมดแต่จะรับรู้ได้ประมาณ 1 ใน 4 ส่วนดังนั้น การฟังที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องต้องการในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People Skills) ทักษะด้านบุคคลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางโรงเรียน ในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่จำเป็น คือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การจูงใจ การกระจายอำนาจและความเป็นมืออาชีพ เป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

3.3 ทักษะการนิเทศ (Supervisory) การนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครูแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุดวิธีการดังกล่าวมีทั้งการนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision-Making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบายเป้าหมาย ในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจวิธีดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจประกอบด้วย การตัดสินใจข้างเดียวและการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเลือกใช้แนวทางในการตัดสินใจที่เหมาะสม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ (Goal Setting or Envisioning) เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติและการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสมโดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้นจนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการ

กำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามกระบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรคและวิเคราะห์การทำงาน เพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

3.6 ทักษะการวัดประเมินผลและการวางแผน (Assessing & planning) ทักษะการวัดประเมินผลและการวางแผน เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินผลและการวางแผนการประเมิน เพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การ โครงสร้างขององค์การ จุดอ่อน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้นสามารถเข้าถึงได้อย่างมากมายหลายทาง เช่น สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง จากบันทึกของโรงเรียน สสำรวจแบบ Open-End และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินผลจำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินเพื่อที่จะประเมินการวางแผนได้หลายวิธี เช่น แผนภูมิโปรแกรมประเมินผลเทคนิคการบริหารโรงเรียน โดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครูโดยวิธีการสังเกตให้เกิดประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อนแนะนำการสอน การสังเกตเพื่อช่วยให้ครูทราบผลสะท้อนกลับของการสอน เพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล ในการวิจัยและประเมินผลที่ดีควรชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นสำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโปรแกรมการสอนจะต้องทำบนพื้นฐานของข้อมูลที่กว้างขวางครอบคลุม และเชื่อถือได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตารางสังเคราะห์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ประสิทธิ์ เจียวกศรี (2548)											
	2. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552)	3. จิตติภา วรธรรมศรี (2553)	4. Hallinger & Murphy (1985)	5. Krug (1992)	6. McEwan (1998)	7. Blase & Blase (2001)	8. Mcniff & Whitehead (2002: 68-70)	9. MacNeill, Cavanagh & Silcox (2003)	10. Joseph Blase (2004)	11. AligMielcarek & Hoy (2005)	12. Glickman (2007: 47-50)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	10
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. การนิเทศการสอน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	7
4. การสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการ		✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7
5. การตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	✓	✓			✓		✓			✓	5
6. การสื่อสาร	✓	✓			✓			✓	✓		✓	6
7. การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ		✓	✓			✓			✓			4
8. การมีมนุษยสัมพันธ์					✓			✓			✓	3
9. การกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
10. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีมากที่สุด 5 ลำดับ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 5) การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร นำมาสรุปขอบเขตเนื้อหาได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสาระสำคัญและขอบเขตเนื้อหาของการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ได้ตรงกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.32) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสถานศึกษาต้องรู้สถานภาพของตนเองก่อนว่าอยู่ในสถานภาพที่ต้องปรับขยาย แก้ไขหรือพัฒนาอะไรบ้าง ในการกำหนดทิศทางสถานศึกษาประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลัก องค์ประกอบข้างต้นจะต้องสัมพันธ์ในเชิงตรรกะ กล่าวคือ องค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก-ภายใน เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งในการกำหนดพันธกิจเป็นภาระงานที่จะต้องทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ หรือเป็นการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องกำหนดขึ้นมาเพื่อรองรับการวางแผนแบบมี ยุทธศาสตร์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (ชัชวาล อรวงศ์ ศุภทัต, 2552, ออนไลน์)

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบวิสัยทัศน์นั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป วิสัยทัศน์ที่ระบุชัดเจน ต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการ โดยไม่มีวิสัยทัศน์ที่ระบุ ชัดเจนนั้นก็เหมือนการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมาย (Krug, 1992 อ้างถึงใน สุมนา ศรีกงพาน, 2560, น.27) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ จะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่ นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญได้ภายใต้การกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องซึ่งเป้าหมายทางวิชาการนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียนและส่งผลกระทบต่อความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Blasé & Blasé, 1999 อ้างถึงใน สังคม จันทน์วิเศษ, 2555, น.21)

วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน กับความคาดหวังและรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย (Jazzar & Algozzine, 2007 อ้างถึง ใน ทองใบ สุดชาติ, 2551, น.224)

ลักษณะของการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

Mcniff & Whitehead (2002, อ้างถึงใน ญัฐลิตา ระหา, 2542, น.12) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด วิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาของผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน เช่น การประชุม การติดต่อสื่อสาร ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล การจัดให้ระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนคือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมี ดังนี้

- 2.1) เป็นหลักสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของหน่วยงาน
- 2.2) เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ ตามมาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรและหน่วยงาน
- 2.3) เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของวิสัยทัศน์ในโครงสร้างการปฏิบัติงาน การออกแบบงานและการกำหนดความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน

การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพิจารณาได้ตามกระบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับการเอาชนะอุปสรรคและการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์สำเร็จผล (Glickman, 2007 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, น.47-50)

จากการศึกษาแนวคิดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแนวคิดและวางแผนการทำงาน ในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ ทิศทาง การบริหารงานอันเกิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนอย่างมีกลยุทธ์ กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียน ภารกิจของสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในการพัฒนา สื่อสารกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการร่วมมือกันปฏิบัติและเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการศึกษา สถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและดำเนินการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพหากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจหลักสูตรอย่างชัดเจนและให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูโรงเรียนได้ก็จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายไม่ยาก (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552, น.49)

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรและการสอน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสาระสำคัญและขอบเขตเนื้อหาของการบริหารหลักสูตรและการสอนได้ตรงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารหลักสูตรและการสอน

นพวงา วิภักดิ์ (2551, น.9) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง แนวคิดและการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านรวมทั้งมีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ไกรศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552, น.60) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการ การเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.1) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration) เป็นการบริหารที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมายเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, น.38-49) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง โปรแกรมการเรียนการสอนการร่วมกับสมาคมวิชาชีพมีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน มีการเตรียมบุคคลให้มีคุณภาพโดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครุคณาจารย์บุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง

Murphy (1990, อ้างถึงใน จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557, น.13) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึงการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ จำนวนเนื้อหา การจัดเนื้อหา การจัดเรียงลำดับเนื้อหา ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา ความหลากหลายของวิธีการให้การเรียนรู้ การให้งาน การวางแผน แนวปฏิบัติของหลักสูตรและคุณภาพของจุดประสงค์

Seyfarth (1999, อ้างถึงใน เซาวลิตย์ ชูจันทร์ 2559, น.165) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและการสอน การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนใหม่เพื่อให้เหมาะกับสภาพการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อทางสังคมโดยยึดนโยบายของรัฐบาลเป็นแนวทางการสร้างหลักสูตรผู้บริหาร ต้องให้ท้องถิ่นชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย

Hallinger & Murphy (2001, อ้างถึงใน พระมหาพิทยา จันทรวงศ์, 2557, น.57) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรงผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครู ในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

ลักษณะของการบริหารหลักสูตรและการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ประเมินความเหมาะสมและคุณภาพของโครงการการพัฒนาหลักสูตร อำนวยการให้เป็นไปตามนโยบายและปรัชญาของการศึกษาและหลักสูตร อำนวยการในการพัฒนาวัสดุที่ใช้ในหลักสูตร ใช้ข้อมูลจากการวิจัยส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนประสานงานกับบุคคลอื่นในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ทำงานร่วมกับผู้นิเทศในการใช้หลักสูตรให้สัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เตรียมผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร อำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ช่วยเหลือครูโดยใช้เทคนิคการแนะแนวและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร จัดองค์กรและอำนวยการโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเป็นพิเศษแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้ชุมชนเข้าใจ ส่งเสริมการติดต่อการประสานงานกับโรงเรียนเดียวกันในการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และเป็นผู้ผลักดันให้ครู

ร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประชุมชี้แจงจัดทำสาระของหลักสูตร วางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรที่สร้างขึ้น เพื่อให้ครูได้ใช้หลักสูตรได้ตรงตามความมุ่งหมาย สนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้มีการรายงานการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promotion Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา มีหลากหลายวิธีที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนให้ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังมากกับนักเรียน (Krug, 1992 อ้างถึงใน สุมนา ศรีกงพาน, 2560, น.27)

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสาระสำคัญและขอบเขตเนื้อหาของบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ได้ตรงกัน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, น.198) กล่าวว่า บรรยากาศทางการศึกษาที่จะเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นั้น คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจน การให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

McEwan (1998, อ้างถึงใน สังคม จันทรวิเศษ, 2555, น.21) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนกอยู่เสมอ เมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงการรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงของวิชาชีพครู

Jazzar & Algozzine (2007, อ้างถึงใน ทองใบ สุตขารี, 2551, น.224) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในทางบวก

Southwoth (2007, ถวิล อรัญเวศ, 2555, น.109) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นต่อน้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครู ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษาเป็นประจำตลอดจนการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่คอยสร้างความสัมพันธ์ไมตรีและมีความเป็นมิตรกับครูผู้สอน เพื่อให้เกิดความสบายใจมีความเป็นกันเองทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารต้องคอยสนับสนุนครูผู้สอน ให้ครูสามารถจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีสะอาดดูเป็นระเบียบและเอื้อต่อการเรียนรู้ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลและชมเชย กล่าวชื่นชมยกย่องและยอมรับการทำงานของครู

ด้านที่ 4 การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลหรือจัดระบบแล้วหรือให้มีความหมายและคุณค่าสำหรับผู้ใช้ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพราะจะช่วยอำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความทันสมัยความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย คำว่า เทคโนโลยี ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, น.38) ได้ให้ความหมายของคำว่า เทคโนโลยี ไว้ดังนี้ เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

สุวิทย์ หิรัญยกานนท์ (2540, น.269) เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการ นำเอาวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

นิพนธ์ สุขปรีดี (2545, น.14) ได้สรุปความหมายของเทคโนโลยีไว้ว่าเทคโนโลยี คือ ระบบการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

Galbraith (1967, อ้างถึงใน กิดานันท์ มลิทอง, 2542, น.12) ให้ความหมายของคำว่าเทคโนโลยี ไว้ ดังนี้คือ เทคโนโลยีเป็นการใช้ อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ

Dale (1965, อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531, น.610) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีประกอบด้วยผลรวมของการทดลอง เครื่องมือและกระบวนการซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ ทดลองและได้รับการแก้ไขปรับปรุงมาแล้ว

Good (1973, อ้างถึงใน วสันต์ ศรีเจริญ, 2550, น.592) ได้จำแนกเทคโนโลยียังสามารถจำแนกออกเป็น 5 ความหมาย คือ

1. ระบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค
2. การนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติ
3. การจัดระบบของข้อเท็จจริงและหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ในทางปฏิบัติ และอาจรวมถึงหลักการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผลทางการเรียนการสอนด้วย
4. ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และวิธีระบบที่ใช้ในอุตสาหกรรมศิลป์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในโรงงานต่างๆ
5. การนำเอาความรู้ด้านตรรกศาสตร์ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อทำให้เกิดความ เจริญทางด้านวัตถุ

Heinich; & Others (1999, อ้างถึงใน กิดานันท์ มลิทอง, 2542, น.4) ได้จำแนกตามลักษณะของเทคโนโลยีได้ 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1. เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (process) หมายถึง กระบวนการของการออกแบบ แก้ปัญหาที่เชื่อถือได้และนำมาใช้ซ้ำได้ในงานต่างๆ
2. เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี เช่น फिल्मภาพยนตร์ เป็นผลผลิตของเทคโนโลยี เช่นเดียวกับเครื่อง ฉายภาพยนตร์ หรือหนังสือก็เป็นผลผลิตของเทคโนโลยีเช่นเดียวกับแท่นพิมพ์หนังสือ เป็นต้น
3. เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการกับผลผลิต (process and product) ซึ่งจะนำมาใช้ร่วมกันใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 ในลักษณะรวมของกระบวนการและผลผลิต เช่น เทคโนโลยีช่วยให้ระบบการรับ-ส่งข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นผลมาจากความก้าวหน้าของการประดิษฐ์อุปกรณ์เพื่อการรับ-ส่งข้อมูล ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ระบบการส่งข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

3.2 ในลักษณะของกระบวนการ ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากผลผลิตได้ เช่น ระบบ คอมพิวเตอร์ที่มีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม เป็นต้น

ไพบูลย์ เกียรติโกมล และณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, น.13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยี สารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบขึ้นด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคมและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการ

และ ใช้ งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ระบบประมวลผล การจัดการและประมวลผลข้อมูลด้วยมือไม่สะดวก ลำช้า และ อาจ ผิดพลาด องค์การจึงต้องทำการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดการข้อมูล เพื่อให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การสื่อสารข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการจัดการ และ ประมวลผล ระบบสารสนเทศที่ดีต้องประยุกต์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารข้อมูล ระหว่างระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และผู้ใช้ที่อยู่ห่างกันให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการข้อมูล ปกติบุคคลที่ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีจะอธิบายความหมาย ของ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ความสำคัญกับส่วนประกอบ 2 ประการแรก แต่ผู้สนใจด้านการ จัดการข้อมูล (Data/Information Management) จะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบที่ 3 ซึ่งมีความ เป็นศิลปะในการจัดรูปแบบ และการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเทคโนโลยี

สารสนเทศ

การจัดการข้อมูล

วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง (2553, น.218) ได้ให้ความหมายของคำว่า เทคโนโลยี สารสนเทศไว้ว่า คือ การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้าน เครือข่าย โทรคมนาคมและการสื่อสาร ตลอดจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศใน ขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึงการเผยแพร่และแลกเปลี่ยน สารสนเทศด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการ

3. การจัดการข้อมูล ปกติบุคคลที่ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีจะอธิบายความหมาย ของ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ความสำคัญกับส่วนประกอบ 2 ประการแรก แต่ผู้สนใจด้านการ จัดการข้อมูล (Data/Information Management) จะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบที่ 3 ซึ่งมีความ เป็นศิลปะในการจัดรูปแบบ และการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง (2553, น.218) ได้ให้ความหมายของคำว่า เทคโนโลยี สารสนเทศไว้ว่า คือ การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้าน เครือข่าย โทรคมนาคมและการสื่อสาร ตลอดจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศใน ขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึงการเผยแพร่และแลกเปลี่ยน

สารสนเทศด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ได้

บุญธิดา สุขวิเศษ (2557, น.2) คำว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ” หรือ “Information Technology ตรงกับคำศัพท์ที่ว่า “Informatique” ซึ่งหมายถึง “การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี อื่นๆ มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม” นอกจากนี้ยังมีความหมายที่ใกล้เคียงกันคือ “Telematioque” หมายถึง “การบูรณาการระหว่างคอมพิวเตอร์กับการสื่อสาร” และคำว่า “Burotique หมายถึง สำนักงานอัตโนมัติตั้งนั้นเมื่อมีการนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษทั้งสองคำมาใช้แทนคำว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงใช้คำว่า “Informatique” ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกันกับ “Informatique” แต่ คำเหล่านี้ไม่เป็นที่นิยมมากนัก ในสหรัฐอเมริกาได้มีการบัญญัติคำศัพท์ว่า “Teleputer” ขึ้นมาใช้ แต่ก็ไม่เป็นที่นิยมเช่นกัน

Keenan (1996, น.94, อ้างถึงใน วชิราพร พุ่มบานเย็น, 2559, น.3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการ จัดหา การประมวลผล การจัดเก็บและเผยแพร่ของเสียง รูปภาพ ตัวอักษร โดยผ่านทางคอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคมการสื่อสาร

Feather & Sturges (1997, น.220, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, น.148-149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการจัดเก็บ การประมวลผลและการสื่อสารสารสนเทศซึ่งประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ระบบคอมพิวเตอร์ใช้ในการประมวลผลและระบบ โทรคมนาคมใช้ในการเผยแพร่สารสนเทศ

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ มาจัดการสารสนเทศ โดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อใช้ในการจัดหา ประมวลผล การจัดเก็บและเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มความ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

ด้านที่ 5 การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนต่างอยู่ ยังหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคีกัน ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสาระสำคัญและขอบเขตเนื้อหาของพัฒนาความเป็นมืออาชีพได้ตรงกันดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557, น.65-74) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทัศนคติให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุพันธกิจขององค์กรได้ตามที่ตั้งใจไว้

Krug (1992, อ้างถึงใน สุมนา ศรีกงพาน, 2560, น.27) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคนซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Hallinger & Murphy (2001, อ้างถึงใน จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557, น.13) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ ในเมื่อคนเรานั้นไม่ร่วมมือกันและหย่อนสมรรถภาพการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้และความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมองานที่ทำอาจกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน ถ้าเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราวก็ได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่น ๆ อาจจะช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้น ใหม่ทำงานได้ดีขึ้นก็ได้การที่ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรม เขียววิทยากรมาให้ความรู้ การได้ไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน มีโอกาสรู้จักกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร งานที่ได้ดำเนินการก็น่าจะได้ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็งทันสมัยและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

Hoy, Tarter & Hoy (2006, อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, น.25) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการทุกคนต้องมีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นครูด้านการจัดการเรียนการสอน

ลักษณะของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.36) ได้กำหนด การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ควรมีกระบวนการดังนี้

- 1) ศึกษาสถานภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผน
- 2) จัดให้มีการประชุมสัมมนาหรืออบรม
- 3) สนับสนุนครูเข้าร่วมประชุมอบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
- 4) สนับสนุนครูเป็นวิทยากรการอบรม
- 5) ประเมินผลการประชุมอบรม
- 6) รายงานผลการประเมินอบรม
- 7) จัดหางบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น.197-198) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมากแต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอกซึ่งมักพบปัญหาในการเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

2) รูปแบบการสังเกตและประเมิน ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อน ๆ ครูคนอื่น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต

3) การพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเอง สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็นการพัฒนาแผนการปฏิบัติการตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน

4) รูปแบบที่ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่าครูในฐานะเป็นผู้รู้ที่เป็นผู้ใหญ่ จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลกับทั้งรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาในโรงเรียนโดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวงจรคุณภาพหรือเทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

Seyfarth (1999, อ้างถึงใน ปฐม ปริบูรณ์งูร, 2553, น.15) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ต้องมีการวางแผน การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร การ

พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ในการพัฒนานั้นควรดำเนินการจัดสถานการณ์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูดังนี้

- 1) การนิเทศและพัฒนาครูอาจารย์
- 2) การประเมินการสอนครูอาจารย์
- 3) การบริหารจัดการและการสนับสนุน
- 4) การบริหารจัดการทรัพยากรการสอน
- 5) การควบคุมคุณภาพ
- 6) การประสานงานจัดการสืบค้นปัญหา

จากการศึกษาแนวคิด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาความเป็นครูด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาตนเองด้านวิชาการรวมทั้งการจัดให้มีการประชุมสัมมนาหรืออบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยเหลือครูให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในความรู้ความสามารถ อีกทั้งการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสภาพของสังคม กระบวนการช่วยเพิ่มความถนัดทักษะและความสามารถของครู สนับสนุนครูเป็นวิทยากร สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนครูเข้าร่วมประชุมรายงานผลการอบรมเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (effectiveness) พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 187) ให้ความหมายว่า เป็นผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546, น.169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดของงานตามวัตถุประสงค์

เจริญ เจษภูวาลย์ (2550, น.13) อธิบายว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

ธวัช กรุดมณี (2550, น.14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีและหามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การ

เจริญศรี พันปี (2553, น.17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นระดับความสามารถขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

รัตนา ดวงแก้ว (2557, น.24-25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Effectiveness) เป็นหลักการที่องค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาต้องการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์ (2559, น.15) อธิบายความหมายของประสิทธิผล (effectiveness) ว่า หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (goal) และเป้าหมายเฉพาะ (target) ซึ่งประกอบด้วย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการได้รับ เมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงาน
นี้ๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และ

4. มีตัวชี้วัด (indicator) ที่ชัดเจน

Hall (1991, p. 249 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, น.14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

Steers (1997, p. 40 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2553, น.16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ องค์การ เป็นระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ หรือระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์การ

Gibson & Others (1982, p. 812 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, น.19) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการดำเนินการที่มีความมุ่งหมายให้เกิดผล ซึ่งการดำเนินการหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับนั้นตรงหรือครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานมากน้อยเพียงใด

Seashore & Yuchtman quoting in Hall (1994, อ้างถึงใน หทัยกาญจน์ วรรณสิทธิโชค, 2551, น.51) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือความสามารถขององค์การในการ

นำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

Hoy & Miskel (1991, p. 379 อ้างถึงใน อัญชญา พานิช, 2550, น.20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

Jones (2002, p. 18 อ้างถึงใน สกกุลนารี กาแก้ว, 2546, น.20) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าการบริหารทรัพยากรเกิดประโยชน์ หรือคุณค่าสูงต่อองค์กรหรือไม่ เนื่องจากองค์กรมีหลายประเภท นักวิชาการนิยามประสิทธิภาพแตกต่างกัน ออกไปตามศาสตร์ของตนเอง เช่น นักเศรษฐศาสตร์มองประสิทธิภาพในความหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ หรือกำไร นักการผลิตจะมุ่งความสนใจด้านปริมาณและคุณภาพของสินค้าและการบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์อาจตีความถึงการประดิษฐ์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร เป็นต้น (Steers, 1997, p. 1 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น.14)

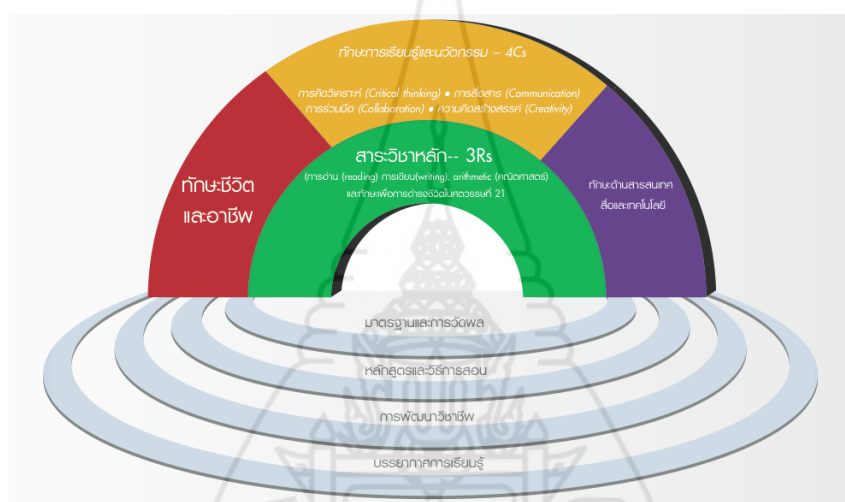
สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และหามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้

2.2 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

ในประเทศสหรัฐอเมริกาแนวคิดเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยการประชุมรวมกันของนักวิชาการหลากหลายสาขาประกอบด้วย บริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ เช่น บริษัทแอปเปิ้ล บริษัทไมโครซอฟ บริษัทวอลดิสเนย์ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษาของรัฐ รวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกโดยย่อว่า เครือข่าย P21 หน่วยงานเหล่านี้ได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้นสามารถสรุปทักษะสำคัญที่เด็กและเยาวชนควรมีได้ว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ 3R ได้แก่ Reading (การอ่าน), Writing (การเขียน) และ Arithmetic (คณิตศาสตร์) และ 4C ได้แก่ Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์) Communication (การสื่อสาร) Collaboration (การร่วมมือ) และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตเยาวชน, 2557 (อ้างถึงใน วิจารย์ พานิช, 2555, น.19) ได้อธิบายเพิ่มเติม 4C เป็น 7C ว่าประกอบด้วย Critical Thinking and Problem

Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ที่มา: วิจารย์ พานิช. (2557). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล. น.14.

จากภาพ จะเห็นได้ว่าการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ต้องจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้านรวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์จึงมีความสำคัญมากต่อการเตรียมประชาชนให้มีความรู้วิทยาศาสตร์เพื่อการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่นี้

วิจารณ์ พานิช (2555, น.16-17) และอดุลย์ วังศรีคุณ (2559, น.5-6) อธิบายว่า ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. มีความรอบรู้ (mastery) ในวิชาแกนต่อไปนี้ 1) ภาษาอังกฤษ ภาษาแม่ ภาษาโลก 2) ศิลปะ 3) คณิตศาสตร์ 4) เศรษฐศาสตร์ 5) วิทยาศาสตร์ 6) ภูมิศาสตร์ 7) ประวัติศาสตร์ 8) รัฐและความเป็นพลเมืองดี

2. มีความรู้ในขอบข่ายของศตวรรษที่ 21 (themes of 21st century) ต่อไปนี้
1) ความตระหนักเกี่ยวกับโลก 2) ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ
3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี 4) ความรู้ด้านสุขภาพ 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

3. มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation) ประกอบด้วย
1) ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
3) การสื่อสารและความร่วมมือ

4. มีทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (information, media and technology skills) ได้แก่ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้ด้านสื่อต่าง ๆ 3) ความรู้ด้าน ICT

5. มีทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skill) ประกอบด้วย
1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะทางสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิตและความรับผิดชอบที่เชื่อถือได้ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2557, น.8-9) อธิบายว่า ครูจะต้องมีทักษะ 7C ซึ่งเป็นทักษะที่ได้จากการวิเคราะห์สิ่งที่ครูต้องปฏิบัติและพึงมีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นทักษะที่ครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ทักษะดังนี้

1. ทักษะการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development; C1)
2. ทักษะการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child – centered approach; C2)
3. ทักษะการนำนวัตกรรมไปใช้ (Classroom innovation implementation; C3)
4. ทักษะการประเมินตามสภาพจริง (Classroom authentic assessment; C4)
5. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research; C5)
6. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom management; C6)
7. ทักษะการเสริมสร้างลักษณะ (Character enhancement; C7)

ธีระดา ภิญโญ และอดิศัย โทวิชา (2558, น.62-63) อธิบายว่า ผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะ 8 ประการด้วยกันเพื่อที่จะสร้าง ส่งมอบถ่ายทอดความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เรียนได้เรียกว่าเป็นผู้สอนพันธุ์ C (C-Teachers) ประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. C-Content หมายถึง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่ตนเองรับผิดชอบ
2. C-Computer (ICT) Integration หมายถึง การมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์บูรณาการกับการเรียนการสอน

3. C-Constructionist หมายถึง เป็นผู้สร้างสรรค์และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Constructionism ที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง แล้วเกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิม

4. C-Connectivity หมายถึง เป็นผู้มีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือระหว่างอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาและต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงสถานศึกษาบ้านชุมชนเข้า เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

5. C-Collaboration หมายถึง มีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างครู กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. C-Communication หมายถึง มีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. C-Creativity หมายถึง เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

8. C-Caring หมายถึง มีความมูทิตา ความรัก ความปรารถนาดี และความห่วงใยต่อผู้เรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, น.74-75) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทักษะและทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามคำสั่งของหน่วยงานระดับจังหวัดหรือระดับแผนกงาน เกี่ยวกับงานบุคลากร งานงบประมาณความสัมพันธ์กับชุมชน สาธารณะ และอื่น ๆ ที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งบทบาทสำคัญในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ในระยะต่อไปนั้นจะต้องทำงานเพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าตนเองได้ทำหน้าที่เป็นเช่นผู้นำ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดการใช้ภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำสถานศึกษา (school leadership) หมายถึง แต่ละบุคคลต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ การประเมินผลและเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน ทุกคนได้รับการตอบสนอง และบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบร่วม (shared responsibility) ในการระบุนโยบายการสร้างทางเลือก และการนำไปปฏิบัติส่วนผู้นำในศตวรรษที่ 21 บางทักษะมีความสำคัญยิ่ง เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นสากลสามารถเกิดขึ้นในทุกห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเพียงลำพัง ไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจงานที่มากมายนี้ได้

ส่วน Crawford (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, น.75-77) ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ดังที่ Linda DarlingHammond นักการศึกษาแห่ง Stanford University กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้” ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ เช่น

1. คาดหวังสูง กล่าวคือผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคนและจะใช้เวลาพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อมั่น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่เข้มได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า

2. ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน กล่าวคือ สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานและสำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด ทุกสิ่งทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ คือ ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และความสำเร็จผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียน

4. มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ เป็นผู้นำแนวหน้าที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียนการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณและอื่น ๆ

5. ความสามารถในการแปลความข้อมูล กล่าวคือ ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จ

6. ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ กล่าวคือ ผู้นำสถานศึกษาในสามารถบริหารเวลาและการมอบอำนาจการตัดสินใจทั้งปัจจุบันและอนาคตและ Victor (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, น.77) กล่าวถึงทัศนคติ 10 ประการสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า ศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าแบบใช้อำนาจบังคับ ต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้นำในปัจจุบันและอนาคตจึงต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ ดังนี้คือ

1. ความทันสมัย (modernization) หมายถึง การมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์
2. มีสัมพันธภาพ (relationships) หมายถึง การสร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน
3. การปรับตัว (adaptability) หมายถึง การตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว
4. ความมุ่งมั่น (assertiveness) หมายถึง การเข้าใจความขัดแย้งจัดการด้วยสมอง
5. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) หมายถึง การจูงใจแต่ไม่ได้บังคับ
6. ความทะเยอทะยาน (aspiration) หมายถึง การมุ่งสร้างความสำเร็จของงาน

7. ความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น
8. การเป็นที่เลี้ยง (mentoring) หมายถึง การเป็นที่เลี้ยงมากกว่าเป็นผู้สอน
9. ความซื่อสัตย์จริงใจ (honesty) หมายถึง การไม่โกหกหลอกลวง
10. การมีพันธะรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การคำนึงถึงคำมั่นสัญญา คำนึงถึงความล้มเหลวปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุผล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น.22-23) กล่าวถึง การบริหารการศึกษาหรือการบริหาร การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าสิ่งที่เป็นที่คาดหวังในตัวของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา หรือผู้ที่เข้าศึกษาในหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ก็คือ คุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ 3 ประการหลัก รวมกับ 2 ประการพื้นฐาน โดยขอนิยามศัพท์ใช้ เฉพาะในที่นี้ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 2.2 คุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบเพื่อการบริหารการศึกษา

ที่มา: วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธานุสรณ์ วิทยาเขตอีสาน 20 ธันวาคม 2557 เรื่องการบริหารการศึกษาใน และสำหรับศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/-administration.pdf>. หน้า 23.

สรุปได้ว่าในทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ในการเปลี่ยนแปลงไปที่รวดเร็วของสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีผลต่อนักเรียน ครูผู้สอนและผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งในศตวรรษที่ 21 นั้นนักเรียนจะต้องมีทักษะที่จำเป็นคือ 3R ได้แก่ การอ่าน การเขียน

และคณิตศาสตร์ และ 7C ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและความรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ส่วนครูจะต้องมี 9 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมินตามสภาพจริง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การจัดการชั้นเรียนแบบร่วมมือการเสริมสร้างลักษณะ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการให้ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้เรียนและผู้บริหารจะต้องมี 9 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงานการสร้างวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการสร้างและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารเวลาและการมอบอำนาจการตัดสินใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างธรรมาภิบาล และการคิดสร้างสรรค์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นับว่ามีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมาก ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพราะจะเป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งผู้เรียน ครูและบุคลากรรวมทั้งชุมชน หรือสถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้ขับเคลื่อนไปสู่อนาคตพร้อมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สมหมาย อ่าดอนกลอย (2556, น.6) กล่าวถึง การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีจึงเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์การสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2557, น.11) อธิบายว่า ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญที่ต้องทำให้ครูไทยปรับเปลี่ยนวิธีเรียน เปลี่ยนวิธี

สอนโดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด การทำ การพูดมากขึ้น เพื่อให้ค้นหาสร้างความรู้ด้วยตนเองส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่ต้องกลับไปเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้นกระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้การพัฒนาครูไทยเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้มีความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม (Ethics character) ความเป็นผู้มีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ (Electronic person) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา (Curriculum competency) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน (Instructional competency) สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Assessment competency) และสมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก (Classroom management competency) ซึ่งสรุปก็คือ ลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีความรู้เรื่องหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถพัฒนาหลักสูตรระดับต่าง ๆ ได้รวมทั้งมีความตระหนักและเจตคติเชิงบวกต่อการสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร อันเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรนั้นหมายรวมถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูควรมีทักษะการสร้างหลักสูตรบูรณาการที่มีการผสมผสานตั้งแต่สองกลุ่มสาระขึ้นไปหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2557, น. 13-14)

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่างชำนาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลายตลอดจนการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ประกอบกับการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการที่ใหม่ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่เน้นให้คนมีปัญญาเน้นรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เน้นการศึกษาผ่านปวงชน เน้นการร่วมมือจากปวงชนเป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้แบบรวมพลังการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาให้คนยุคใหม่มีความรู้ด้านภาษาที่สามารถสื่อสารได้ในระดับสากลในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ รู้กฎธรรมชาติ รู้วิธีการคิด รู้เรื่องการวิจัยและพัฒนาพัฒนาเป็นคนดีมีคุณธรรม มีค่านิยมต่อสังคม มีสุขภาพดีและแข็งแรงเพราะโลกยุคใหม่เป็นยุคที่เน้นความเป็นมาตรฐาน ดังนั้นโรงเรียนต้องจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนใช้ปัญญาในการสร้างความรู้และสร้างผลผลิตด้วยตนเองที่มีค่าต่อสังคม (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2557, น. 43-47)

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบกระบวนทัศน์ใหม่ของการเรียนรู้และกระบวนทัศน์เดิมของการเรียนรู้

กระบวนทัศน์ใหม่ของการเรียนรู้	กระบวนทัศน์เดิมของการเรียนรู้
<p>1. การเรียนรู้เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>1.1 ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้</p> <p>1.2 เป็นโปรแกรมเน้นเอกัตบุคคล</p> <p>1.3 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>1.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการสืบค้นและเป็นการค้นพบด้วยตนเอง</p> <p>1.5 เน้น “จะเรียนอย่างไร” “คิด” และ “สร้างสรรค์”</p> <p>1.6 เรียนรู้ด้วยความสนุกสนานและได้รับรางวัลไปในตัว</p> <p>2. การเรียนรู้ที่เน้นท้องถิ่นและเน้นความเป็นสากลโลก</p> <p>2.1 มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายทั้งในและนอกโรงเรียนในท้องถิ่นในชุมชนและในจังหวัด</p> <p>2.2 การเรียนรู้เน้นกลุ่ม / ทีม และการสร้างเครือข่าย</p> <p>2.3 การเรียนรู้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่และเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน</p> <p>2.4 ให้โอกาสการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.5 การเรียนรู้ที่เน้นจากชั้นเรียนสู่โลกภายนอก</p> <p>2.6 เป็นการเรียนรู้ที่เน้นทั้งชุมชนและความเป็นสากล</p>	<p>1. การเรียนรู้แบบทำตามหรือทำให้เหมือนต้นแบบ</p> <p>1.1 ผู้เรียนทำตามปฏิบัติตามครู</p> <p>1.2 เป็นโปรแกรมที่มีมาตรฐานไม่มีการยืดหยุ่น</p> <p>1.3 ได้รับความรู้จากครูโดยตรง</p> <p>1.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการรับรู้ทางวิทยาศาสตร์</p> <p>1.5 การเรียนรู้เน้นการได้รับความรู้และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์</p> <p>1.6 การเรียนรู้เป็นความยากต่อผู้เรียนที่จะมีโอกาสรับรางวัลจากสถาบันอื่น</p> <p>2. การเรียนรู้ภายในขอบเขตโรงเรียน</p> <p>2.1 ครูมีบทบาทสำคัญที่สุดครูเป็นแหล่งความรู้ที่ยิ่งใหญ่และสมบูรณ์</p> <p>2.2 เป็นการเรียนรู้แบบแยกส่วนไม่เน้นการบูรณาการด้วยทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการเรียนการสอนแบบบูรณาการ</p> <p>2.3 การเรียนรู้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนในเวลาที่กำหนดได้ใหม่</p> <p>2.4 เป็นการเรียนรู้ที่จำกัดโอกาสของผู้เรียนทั้งเวลาสถานที่และความต้องการของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน</p> <p>2.5 ประสบการณ์เรียนรู้มาจากโรงเรียนจัดเป็นหลัก</p> <p>2.6 เป็นการเรียนรู้เฉพาะในโรงเรียน</p>

3. สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้สู่การทำวิจัยปฏิบัติการ ในการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางหรือการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ การทำงานปฏิบัติงานและผลผลิต ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงต้องเป็นการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากกระบวนการเรียนรู้อการทำงาน การปฏิบัติงานและผลผลิตที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์สภาพจริงหรือคล้ายจริง เป็นสิ่งเร้าให้เด็กตอบสนองแล้วนำข้อมูลสู่การตีค่าหรือประเมินค่า การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นกระบวนการควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางหรือการเรียนรู้ตามสภาพจริง กล่าวโดยสรุปคือ การเรียนรู้ตามสภาพจริงเด็กต้องใช้กระบวนการ การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้และชิ้นงานด้วยการบ่มเพาะนิสัย ค่านิยมไปด้วยดังนั้นการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง จึงเป็นการประเมินความรู้ กระบวนการคิดการปฏิบัติรวมทั้งผลผลิตที่อาจเป็นความรู้และสิ่งประดิษฐ์ หรือชิ้นงาน หรือภาระงานตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยม ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดระดับสูง เมื่อพิจารณาการคิดระดับสูงแบ่งได้ เป็น 3 ประเภท คือ (1) การคิดระดับสูงในลักษณะเป็นการถ่ายโอน ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์การประยุกต์และการประเมิน (2) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ และ (3) การแก้ปัญหาหรือกระบวนการแก้ปัญหา (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2557, น. 93-97)

4. สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่ในการจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพและทางจิตใจ หรือกล่าวว่าเป็นบรรยากาศเชิงบวก ก่อปรด้วยควมมีคุณลักษณะและเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการชั้นเรียนบรรยากาศการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) บรรยากาศทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมที่ดีของห้องเรียนที่ควรจะเป็น เช่น สีสนนาคูเหมาะสมสบายตาอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนขนาดห้องเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน บรรยากาศมีความเป็นอิสระของการเรียน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มสะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นต้น และ (2) บรรยากาศทางจิตใจทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศทางจิตใจร่วมกัน เช่น บรรยากาศความคุ้นเคยหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนทั้งด้านบุคลิกภาพของผู้สอนพฤติกรรมการสอนของผู้สอนพฤติกรรมเรียนของผู้เรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองบรรยากาศที่ท้าทายสร้างให้ผู้เรียนกระตือรือร้นสนใจ ติดตาม ค้นคว้าศึกษา เป็นต้น (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2557, น. 133-143)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (2558, น.26-33) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ว่ามีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Approach) ซึ่งยึดหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน และมุ่งการพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นของผู้เรียน ในด้านภาษา (Literacy) ด้านคำนวณ (Numeracy) และด้านเหตุผล (Reasoning ability)

2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 กิจกรรม (Big Five Learning) ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

2.1 Learning to Question เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนตั้งคำถาม เพื่อสร้างความรู้สึกอยากรู้อยากเรียน ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ของสิ่งที่เรียน

2.2 Learning to Search เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ของตนเองโดย ร่วมกันกำหนดขอบเขตแนวทางวิธีการเรียนรู้ ประเด็นเนื้อหาย่อยแนวทางการบันทึกและสรุปผล การเรียนรู้ จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้และลงมือศึกษาค้นคว้าศึกษารวบรวมข้อมูลศึกษาปัญหาศึกษาทดลองตามแผนที่วางไว้เพื่อแสวงหาความรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

2.3 Learning to Construct เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์ห่อภิปรายเปรียบเทียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ประเมินค่า สรุปความคิดรวบยอดคุณค่าความสำคัญแนวคิด แนวทางการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และสรุปขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้รวมถึงความรู้ของตนเอง

2.4 Learning to Communicate เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ข้อค้นพบข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้มานำเสนอเป็นชิ้นงานรูปแบบต่าง ๆ ตามความสนใจพร้อมทั้งบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการเรียนรู้และแสดงความรู้สึกต่อชิ้นงาน

2.5 Learning to Serve เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำชิ้นงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินซึ่งกันและกัน รวมทั้งวางแผนการต่อยอดการเรียนรู้จากความสนใจในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหัวเรื่องนั้นผู้เรียนต้องได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้โดยมีจุดเน้นสำคัญคือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความรู้สึกอยากรู้อยากเรียน เป็นเจ้าของการเรียนรู้ที่แท้จริงมีโอกาสได้วางแผนการเรียนรู้ กำหนดขอบเขตแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง ลงมือเรียนรู้ตามแผนและควบคุมกำกับ การเรียนรู้ของตนเองนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้มาวิเคราะห์ห่อภิปราย วิพากษ์วิจารณ์เชื่อมโยงความสัมพันธ์สรุปความรู้ของตน แล้วจัดทำชิ้นงานเพื่อรายงานผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความสนใจ ทำให้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับเป็นรูปธรรมชัดเจน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันประเมินปรับปรุงผลการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.305-306) กล่าวถึงบทบาทของครูและบทบาทของสถานศึกษาต่อผู้เรียน ไว้ดังนี้

1. บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ต่อผู้เรียนตัวแสดงหลัก อย่าง “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นเพื่อการเตรียมคนในศตวรรษที่ 21 ครูจึง ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง ดังนี้

1.1 บทบาทของครูต่อการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเปลี่ยนจาก “ครูสอน” เป็น “ครูฝึก” หรือ “ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” หรือ “ครูประเมิน” กล่าวคือ จากครูที่เคยเป็นศูนย์กลางในการสอนทำหน้าที่ในการป้อนข้อมูล อาจกลายเป็นการปิดกั้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท จากครูผู้สอนเป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิด ตั้งคำถามและแก้ปัญหา รวมทั้งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแบ่งปันความคิดความรู้ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ในผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่หา ความรู้นอกห้องเรียนสร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาให้กับผู้เรียน และประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนการทำ SWOT Analysis ของ กลุ่มนักเรียนในชั้นของตน เพื่อการทำหน้าที่คล้ายเป็น “ผู้จัดการเรียนรู้” ของนักเรียน

1.2 บทบาทของครูต่อสภาพแวดล้อมของระบบการศึกษาเปลี่ยนจาก “ครูจากห้องสี่เหลี่ยม” เป็น “ครูจากสภาพแวดล้อม” กล่าวคือ เนื่องจากขอบเขตการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ไม่จำกัดสถานที่เวลาและบุคคล ดังนั้น ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ เช่น ประชาชนชาวบ้าน นักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

1.3 บทบาทของครูต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู เปลี่ยนจาก “ครูคนเดียว” เป็น “การรวมตัวกันของครูประจำการ” (Professional Learning Communities : PLC) กล่าวคือ การที่ครูรวมตัวกันออกแบบการเรียนรู้ของศิษย์ เรียนรู้จากการทำโครงการเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำหน้าที่ครู การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ หรือการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management หรือ KM) เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติกับการจัดการความรู้ (Community of Practice: CoP)

1.4 บทบาทของครูต่อวิถีจัดการเรียนการสอนจาก “ครูเน้นสอนแบบท่องจำ” หรือ “ครูถ่ายทอดสาระหรือเนื้อความรู้” เป็น “ครูเน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ” (Learning by Doing) เน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning: PBL) ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ การเรียนรู้แบบที่เกิดการพัฒนาและสังสรรค์กันขึ้นในภายในตัวของผู้เรียน

2. บทบาทของสถานศึกษาต่อผู้เรียน

2.1 สร้างและรักษากรอบค่านิยมทางสังคมต่อระบบการศึกษาเพื่อถ่ายทอดสู่ผู้เรียน

2.2 จัดสรรและแบ่งปันทรัพยากรที่ได้จากหน่วยงานกลางทั้งด้านการเงิน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการเรียน รวมทั้งเทคโนโลยีที่สำคัญเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและการเรียนการสอนที่สร้างการเรียนรู้และการพัฒนาสติปัญญาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในหลายมิติ

2.3 นำหลักสูตรการศึกษา มาปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เฉพาะตัวเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2557, น.14) อธิบายว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 20 & 21 คือ เปลี่ยนจากครูเป็นตัวตั้งเป็นเป้าหมายอยู่ที่เด็ก สอนแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน เปลี่ยนจากความรู้มาเป็นทักษะ เนื้อหาพัฒนาเป็นกระบวนการทักษะพื้นฐานความจริง หลักการ คำถาม ปัญหาทฤษฎี เปลี่ยนเป็นปฏิบัติหลักสูตรเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู จากโดดเดี่ยวเป็นมีเป้าหมายร่วมกันเปลี่ยนจากที่ครูกิดคนเดี่ยวมาเป็น PCL ร่วมกันคิดเป็นเป้าหมายกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ที่ PCL ร่วมกันกำหนดแยกกัน ค้นหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ กิจกรรมของครูจากเรื่องส่วนตัวเป็นครูเปิดเผย กิจกรรมของตนต่อ PCL จากร่วมมือแบบสะเปะสะปะไม่โฟกัสผลสัมฤทธิ์ มาเน้นความร่วมมือในประเด็นยุทธศาสตร์ เปลี่ยนจากศิษย์ของฉันศิษย์ของคุณมาเป็นศิษย์ของเรา เปลี่ยนจากเน้นการบรรยายการเป็นครูสอน มาเน้นให้คุณค่าเวลาการเตรียมตัวทำงานร่วมกัน เรียนร่วมกันในการทำหน้าที่ครูฝึก

ฉัตรดา เวชญาลักษณ์ (2559, น.16-19) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้วต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน นั้นหมายถึงครูผู้สอนที่จะออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ครูต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการจัดกิจกรรมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเองโดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนปรับบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยการค้นคว้าอย่างอิสระในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) มีการใช้กลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ ในการจัดชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และทฤษฎี

การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning) ที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นของตนเองขึ้นมาจากความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือจากความรู้ที่ได้รับเข้ามาใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นการจัดชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงควรบูรณาการการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงอย่างเป็นขั้นตอน การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพควรเอื้อต่อหลักสูตร 10 และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงไม่ควรจำกัดเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังมีแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนการจัดสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้เกิดทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559, น.17-26) กล่าวถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ว่าเป็นการออกแบบที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยให้นักเรียนได้สืบค้นรวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน นำไปสู่การได้คำตอบที่มีทฤษฎีความรู้รองรับเกิดจินตนาการสร้าง กระบวนการพัฒนางานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนและคนในสังคม วางแผนการทำงาน สืบค้น สร้างขั้นตอนและกระบวนการตามการอ้างอิงของทฤษฎีความรู้ และพิสูจน์สมมติฐานคำตอบ สรุปลงเป็นข้อค้นพบใหม่ในรูปแบบผลงานหรือนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะพื้นฐาน การสร้างความรู้ทักษะการดำรงชีวิตและพัฒนาคุณลักษณะของพลเมือง ซึ่งมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้น ดังนี้

1. เน้นทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเน้นไปที่เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เช่น การเรียนรู้แบบโครงการ (ProjectBased Learning: PBL) ที่ถูกกระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถามอยากรู้อย่างไร (ProblemBased Learning ; PBL) เกิดความต้องการสืบค้นหาคำตอบที่ถูกอ้างอิงด้วยทฤษฎีความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน และร่วมกันลงมือปฏิบัติจริงเพื่อหาคำตอบเกิดจินตนาการพัฒนาผลงานและนวัตกรรมที่มีคุณค่า

2. สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความเข้าใจอันสาระเนื้อหา รายวิชา ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชาและข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการสาระเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการกับบริบทสภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิถิ่นฐาน ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จักและคุ้นเคยทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความจำได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นคำถามอยากรู้อย่างไร

3. มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนในเชิงการอภิปรายกลุ่ม

ตั้งแต่คำถามถามอยากรู้ สมมติฐานคำตอบเพื่อช่วยกันสืบค้นทฤษฎีความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงเชื่อถือได้มาอภิปรายสนับสนุนหรือโต้แย้งยืนยันคำตอบที่เป็นจริง รวมถึงการใช้ทฤษฎีความรู้สร้างกระบวนการทดลอง หรือปฏิบัติเพื่อพัฒนาชิ้นงานหรือนวัตกรรม ฝึกทักษะการเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการคิดแบบมีวิจารณญาณ

4. ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้การออกแบบกิจกรรมเน้นไปที่การให้นักเรียนได้สืบค้น เข้าถึงทฤษฎีความรู้แบบเท่าทันสารสนเทศและสื่อ ที่ได้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้นักเรียนมีทักษะการ เท่าทันสารสนเทศสื่อเทคโนโลยีและเชื่ออย่างมีเหตุผล

5. ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง การออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลต้องสอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาซึ่งจำแนกเป็นการวัดประเมินผลความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับทฤษฎีความรู้หรือด้านพุทธิพิสัย การวัดประเมินผลทักษะการปฏิบัติ เป็นการวัดระดับคุณภาพของทักษะการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน และวัดระดับคุณภาพของผลงานด้านทักษะพิสัยและการวัดผลประเมินผลเจตคติด้านจิตพิสัย

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นจะเน้น 1) การพัฒนาครู ประกอบด้วย การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ มีสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน มีสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้สู่การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และมีสมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยครูทำหน้าที่เป็น ครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยยึด PLC มุ่งพัฒนาทักษะสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3R 7C) โดยใช้แนวทางการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning) เน้นกระบวนการสืบค้นและเป็นการค้นพบหรือคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning; PBL) การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning; PBL) มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายทั้งในและนอกโรงเรียนการจัดกิจกรรมจะต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงได้แก่ (1) กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนตั้งคำถาม (2) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ของตนเอง (3) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์หรืออภิปรายเปรียบเทียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ประเมินค่าและสรุปความคิดรวบยอด (4) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ข้อสรุปมานำเสนอเป็นชิ้นงาน และ (5) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำชิ้นงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.4 การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเรื่องการบริหารในศตวรรษที่ 21 หรือการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งกับผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมรับมือในสังคมโลกยุค โลกาภิวัตน์หรือในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวไว้ดังนี้

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2556, น.44-47) อธิบายว่า การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลผู้เรียน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาครูและบุคลากร การสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, น. 70-75) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของ คุณภาพ ความรู้ และทักษะของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning
4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
6. พัฒนาคอนอื่นให้เป็นผู้นำ

โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา ดังกล่าว ได้กำหนดให้ความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นศูนย์กลาง มีกิจกรรมภาวะผู้นำและคุณภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) เป็นองค์ประกอบรายรอบอยู่ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา

ที่มา: New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ. น. 71.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, น.5-7) อธิบายว่าจากโมเดลจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลางและมีพื้นที่การปฏิบัติ (areas of practice) ประกอบด้วยวัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) ดังรายละเอียด

ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคลากรกระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบ การประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้กระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

วัฒนธรรม (Culture) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวกและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดีมีการชื่นชมในความสำเร็จและก้าวหน้าของนักเรียนและบุคลากร

ศาสตร์การสอน (Pedagogy) เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียนแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผนการพัฒนา และประเมินหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน

ระบบ (System) ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงานการบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกกรณีเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชาและระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และ

การปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนกรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา

ปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารบุคลากรเสมือนหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและโดยนิยามของหุ้นส่วนแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะต้องมีความเท่าเทียมกัน และไม่มีใครสามารถสั่งงานหุ้นส่วนได้ หากแต่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการชักจูงหุ้นส่วนให้ดำเนินกิจกรรมในสิ่งที่ต้องการด้วยคำถามที่ว่ากลุ่มเป้าหมายของเราต้องการอะไร? นิยมชมชอบในสิ่งใด? ต้องการผลสุดท้ายออกมาในรูปแบบใด? เราควรจะต้องหันมากำหนดขอบเขตของงานในองค์กรอีกครั้งหนึ่ง มันอาจจะไม่ใช่การบริหารงานบุคคล

การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษา

การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรผู้บริหารควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ห้มีการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

ด้านคุณภาพของผู้ที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางและเป็นผู้สนับสนุน

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556, น.1-2) อธิบายว่า องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. หลักสูตร สื่อการสอน และเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของหลักสูตรทั้งเนื้อหาสมรรถนะ (ทักษะ) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่มีความสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยหลักสูตรมีโครงสร้างกระชับมีความยืดหยุ่น เน้นกระบวนการคิดขั้นสูงและบูรณาการ ดังเช่น แนวคิดหลักและคำถามสำคัญในสาระการเรียนรู้เรียนรู้ผ่านโครงงานและการทำงานเป็นทีมและการใช้ ICT ในการเรียนรู้

2. ระบบการประเมินผลผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการวัดคุณภาพผู้เรียนโดยใช้การทดสอบมาตรฐานในระดับประเทศ ซึ่งควรเป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจและทักษะ (literacy-based test) โดยประยุกต์เนื้อหาเข้ากับโจทย์จริงในชีวิตประจำวันได้ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานระดับประเทศ ไปสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เช่น การ

ประเมินผลงานของครู การประเมินสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและเข้าช่วยเหลือสถานศึกษาที่มีปัญหา รวมถึงการประเมินผลและให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีระบบสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายของรัฐและการเลือกสถานศึกษาของผู้ปกครอง สำหรับในระดับโรงเรียน นอกจากนี้ การวัดและประเมินผลนักเรียนในระดับห้องเรียนควรมีวิธีหลากหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และวิเคราะห์ผู้เรียน (formative test)

3. ระบบประเมินและพัฒนาคุณภาพครู เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูแบบใหม่ซึ่งสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน (Professional Learning Community) แทนการฝึกอบรมครูที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้เปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและส่งเสริมการจัดการความรู้โดยให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลัก ได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตรและผู้อบรมเอง และให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง นอกจากนี้ระบบการประเมินครูเพื่อให้ผลตอบแทนต้องขึ้นอยู่กับพัฒนาการของผลการทดสอบมาตรฐานระดับประเทศของนักเรียนและควรใช้วิธีสังเกตการณ์ร่วมกับการพิจารณาเอกสาร ทั้งนี้กำหนดให้มีการประเมินคงสภาพวิทยฐานะทุก 5 ปี และปรับลดงานธุรการของครูลงให้เน้นหน้าที่ในการสอนเป็นสำคัญ

4. ระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับระบบการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยหลักในการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพ ส่วนระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นหน่วยสนับสนุนด้านความรู้ให้แก่โรงเรียน กำกับคุณภาพของโรงเรียนและประเมินโรงเรียนตามระดับปัญหา (risk-based inspection) เพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

5. ระบบการเงินเพื่อการศึกษา เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรในระบบการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ โดยมีการใช้ข้อมูลผลการประเมินผู้เรียนซึ่งเป็นคะแนนการทดสอบมาตรฐานขั้นต่ำของนักเรียนในการพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่โรงเรียนในเขตพื้นที่ด้อยโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้ประเมินผลการทำงานและให้รางวัลแก่ผู้บริหาร และควรปรับเปลี่ยนงบประมาณด้านการศึกษาไปสู่ระบบการเงินด้านอุปสงค์ คือ ตัวผู้เรียนมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษา

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557, น.51-52) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการประเมินผลการเรียนรู้สู่การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก

รัตนา ดวงแก้ว (2557, น.48-50) อธิบายว่า การบริหารจัดการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิด เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดที่ทุกองค์ประกอบของระบบต้องมีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นับตั้งแต่องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้ากระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนอกและข้อมูลย้อนกลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 5 ประการ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1. หลักสูตร สื่อการสอน และเทคโนโลยี
2. การประเมินผลผู้เรียน
3. การประเมินและพัฒนาคุณภาพครู
4. การประเมินคุณภาพสถานศึกษา
5. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2558, น.14) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาไทยในการบรรยายพิเศษเรื่องแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2558 ณ มหาวิทยาลัยมหิดลว่า ต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาครบด้านเพื่อสร้าง 3L คือ การเรียนรู้ผู้เรียน (Student Learning) การเรียนรู้ครู (Teacher Learning) และการเรียนรู้ระบบ (Systems Learning) ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับทุกด้าน และระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ เชื่อมโยงกับสังคมเป็นการจัดการการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Change & Learning Management) การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.161-172) กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการที่สำคัญทั้งการ “ซ่อม” เพื่อเป็นการปรับปรุงปรับแต่ง ซ่อมแซมกลไกการศึกษาเดิมให้ดียิ่งขึ้น และ “สร้าง” เป็นการสร้างเสริมกลไกใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองพลวัตการเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 สร้างพลังของการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย เพื่อก้าวสู่การสร้างสังคมแห่งปัญญา การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดผลในการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของไทยในทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนและสมดุลเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

1. ปฏิรูประบบการผลิตครูและพัฒนาศักยภาพครูประจำการ
2. ปฏิรูปการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ปฏิรูประบบการประเมิน เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (formative assessment)

4. ปฏิรูปเชิงโครงสร้างและบริหารการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนปฏิรูประบบการบริหารจัดการ (Management System)

5. สร้างสังคมแห่งปัญญา (Wisdom-based Society) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ไม่ใช่แค่เน้นแต่วิชาการ)

1. ปฏิรูประบบการผลิตครูและพัฒนาศักยภาพครูประจำการ มีแนวแนวนโยบาย ดังนี้

1.1 ระบบการผลิต “ว่าที่ครูประจำการ” ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน

1.1.1 เร่งปฏิรูประบบการผลิตครู สถาบันที่ผลิตครูควรผลิตครูในสาขาที่สถาบันนั้นมีความเชี่ยวชาญศักยภาพและความพร้อมของสถาบัน จะเป็นประโยชน์ทั้งในการบ่มเพาะบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้ทราบกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนครูที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันแม้ว่าจะมีปริมาณครูที่จบมาจำนวนมาก แต่มีปัญหาเรื่องคุณภาพครูมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างสถาบันการผลิตครู ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบการผลิตครู

1.1.2 ผสมผสานบูรณาการตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตครู เพื่อบ่มเพาะความเป็นครูทักษะการสอน เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดกระบวนการเรียนการสอนของสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน ที่แยกส่วนระหว่างการสอนทฤษฎีและการปฏิบัติ หรือเป็นการฝึกฝนที่ไม่ลุ่มลึกอีกทั้งไม่มีการสอนการวิเคราะห์หลักสูตร ส่งผลให้การบ่มเพาะความเป็นครูไม่เข้มข้น บัณฑิตที่จบมาเป็นครูประจำการจึงขาดทักษะการสอนและขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และการประยุกต์สอนให้เข้ากับนักเรียนและบริบทสถานศึกษา

1.1.3 วางระบบพัฒนาครูอย่างครบวงจร ปรับอัตราเงินเดือนให้สูงเท่าวิชาชีพชั้นสูง ยกมาตรฐานเส้นทางอาชีพครูมีความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจ และค่านิยมเพื่อดึงดูดให้ผู้ที่เก่งมีความรู้ คะแนนสูงเข้ามาเรียนครูเพื่อสร้างครูรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเป็นเลิศ การคัดเลือกครูเข้มข้นคัดเลือกครูจากนักเรียนที่มีผลคะแนนสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ

1.2 พัฒนาเสริมศักยภาพครูประจำการ

1.2.1 ควรเร่งพัฒนาศักยภาพครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นครูผู้สร้างแรงบันดาลใจปรับบทบาทครู เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมเสริมศักยภาพครูประจำการ เช่น การฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยวิธีการต่างๆ สร้างเครือข่ายครู

ประจำการ พัฒนาระบบครู พี่เลี้ยงที่สนับสนุนเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องคุณภาพครู ช่วยยกระดับครู ประจำการมีข้อจำกัดในการสอน ทำให้ผู้เรียนขาดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

1.2.2 ควรปรับปรุงระบบการขึ้นบัญชีครู และการจัดส่งครูไปประจำการตาม โรงเรียน สถานศึกษาตามความเชี่ยวชาญ เนื่องจากปัจจุบันครูได้ทำหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพความ เชี่ยวชาญของตน เนื่องจากปัจจุบันครูสอนในวิชาที่ตนไม่ได้เชี่ยวชาญ เนื่องจากระบบการสอบครูจะมี การขึ้นบัญชีครูที่สอบได้ไว้เมื่อโรงเรียนใดมีการขาดแคลนครูและขออัตรากำลังคนมา ทางส่วนกลาง จะจัดส่งครูที่ขึ้นบัญชีสอบจัดส่งตามลำดับที่ขึ้นบัญชีไว้ ทำให้ครูที่ไปสอนตามโรงเรียนไม่ได้สอนตาม ความเชี่ยวชาญเฉพาะของตน

1.2.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่จบสาขาอื่น สามารถมาเป็นครูได้ บัณฑิตที่จบครูหรือครุศาสตร์โดยตรงไม่ได้เข้าทำงานบรรจุเป็นครูจำนวนมาก อีกทั้งไม่สามารถดึงดูด คนเก่งให้สนใจเข้ามาประกอบอาชีพครูได้ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากผลตอบแทนครูต่ำ มีความแตกต่างกับ อาชีพอื่นมากเมื่อเทียบกับภาระงาน อีกทั้งค่านิยมหรือการให้ความสำคัญกับอาชีพครูมีน้อยลงทำให้ เกิดความขาดแคลนครู

2. ปฏิรูปการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมี แนวนโยบายดังนี้

2.1 มีเป้าประสงค์ของนโยบายการศึกษาที่สมดุลและหลากหลาย ออกกฎหมาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนให้มากยิ่งขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ การฝึกอบรม ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้ประชาชนทุกวัยของประเทศมีความรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพของประชากร

2.2 ออกแบบหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและเป็นองค์รวม (BroadBased and Holistic Learning) ควรเน้นวิธีการสอน กระบวนการเรียนรู้ การบูรณาการ เนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันมากกว่า เนื่องจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่บ่อยสร้าง ภาระให้กับครูและโรงเรียนในการบริหารจัดการอีกทั้งเนื้อหาของหลักสูตรไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากเป็น การเปลี่ยนเนื้อหาสาระ

2.3 ควรปรับเปลี่ยนให้หลักสูตรการสอนเน้นการบูรณาการมากขึ้น เน้น กระบวนการคิดเชิงระบบและเชื่อมโยงเนื้อหาสาระเข้าด้วยกันกับบริบทชีวิต เพื่อแก้ไขการเรียนการ สอนที่เป็นรายวิชาสาระการเรียนรู้ที่คิดแยกส่วนซ้ำซ้อน ทำให้ต้องอาศัยชั่วโมงการเรียนค่อนข้างสูง ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายอีกทั้งเกิดความซ้ำซ้อนกันในการเรียนการสอน ไม่มีความเชื่อมโยงระหว่าง องค์ความรู้และไม่ได้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน

2.4 เน้นกระบวนการคิด ทักษะมากกว่าเน้นที่เนื้อหาสาระที่อาจเปลี่ยนแปลง และล้าสมัยได้ปรับไปใช้การประเมินผลที่วัดทักษะกระบวนการคิดและความเข้าใจของผู้เรียน ด้วย

การออกข้อสอบที่เน้นวัดความเข้าใจมากกว่าเน้นวัดเนื้อหาและการประเมินพัฒนาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การคิดและก่อให้เกิดการพัฒนาตัวผู้เรียนอย่างแท้จริงเพื่อแก้ปัญหาหลักสูตรและการประเมินผลไม่สอดคล้อง

2.5 โครงสร้างหลักสูตรเป็นเพียงกรอบเท่านั้น โรงเรียนและครูมีอิสระกำหนดวิธีการสอน การเรียนรู้เต็มที่เปิดกว้างให้มีหลักสูตรที่หลากหลายผู้เรียนสามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับตนเองได้มากขึ้น โดยหน่วยงานกลางเปลี่ยนจากบทบาทการเป็นผู้ควบคุมหลักสูตร มาเป็นการเป็นผู้รับรองหลักสูตรต่าง ๆ

2.6 ปฏิรูปการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริงผู้เรียนต้องมาก่อน (Student First) โรงเรียนต้องเปลี่ยนจากโมเดลการสอนสิ่งเดียวที่เหมาะสมกับทุกคน (One-size-fits-all) และแทนที่ด้วยการตั้งเป้าหมายและพิจารณาบริบทของผู้เรียนแต่ละคนเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมโครงการนำร่องและทดลองปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เข้าใจถึงเหตุผลเบื้องหลังและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสร้างการเชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ จัดโครงสร้างองค์การบริหารการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น โดยร่วมมือกับกระทรวงต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.7 ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนของนักเรียน และการใช้เวลาในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์นอกห้องเรียน

3. ปฏิรูประบบการประเมินผล

ระบบการประเมินผลเดิมดังเช่นในปัจจุบัน ทำให้เกิดการมุ่งเน้นที่ผลคะแนนมากเกินไปเน้นท่องจำและไม่ได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจได้อย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องซ่อมแซมแก้ไขระบบการประเมิน โดยมุ่งเน้นการประเมินพัฒนาการที่จะต้องประเมินอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและไม่ก่อให้เกิดภาระในการดำเนินการแก่ครูหรือโรงเรียนจนมากเกินไป ช่วยสร้างให้นักเรียนมีทักษะ “เรียนรู้ที่จะเรียน” (Learning to Learn) มีแนวนโยบายดังนี้

3.1 เน้นการประเมินพัฒนาการ (Formative Assessment) เป็นหลักเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การคิดและก่อให้เกิดการพัฒนาตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในห้องเรียน เปิดโอกาสให้ครูจะต้องใช้วิธีการเรียนการสอนแตกต่างกันไป บทเรียนอาจเกิดจากวิธีการที่หลากหลายช่วยสร้างให้นักเรียนมีทักษะ “เรียนรู้ที่จะเรียน” โดยครูอาจใช้วิธีการที่ผสมผสานกันในการประเมินความเข้าใจของนักเรียน

3.2 ควรมีการประเมินประสิทธิผลของครูโดยใช้ผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีการส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ส่งเสริมยุทธศาสตร์ในการเรียนของผู้เรียนที่ถูกต้องและมีการจัดการที่ดีกับปัญหาการขาดเรียนของนักเรียน

3.3 ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลผลการเรียนแก่ผู้ปกครอง โดยมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับพื้นที่หรือระดับชาติและส่งเสริมบรรยากาศแห่งการแข่งขันระหว่าง โรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. ปรับรูปแบบการบริหารจัดการ

เหตุผลและความจำเป็นที่ควรปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความหลากหลายและเพิ่มบทบาทอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน ครู ชุมชน ท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเนื่องจาก 1) การบริหารจัดการการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแบบรวมศูนย์ 2) หลักสูตรไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน เอกชน 3) การจัดสรรทรัพยากรไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและความต้องการ (โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ชนบท เมือง) มีแนวนโยบายคือ

4.1 ปฏิรูปเชิงโครงสร้างและพิจารณาปรับรูปแบบการบริหารจัดการ โดยปรับรูปแบบการบริหารจัดการความเป็นอิสระ สอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของสถาบันการศึกษาต่าง เพื่อลดภาระงบประมาณในกรณีสถาบันทางการศึกษาที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมพัฒนา เนื่องจากปัจจุบันงบประมาณไม่เพียงพอเนื่องจากปัญหาเชิงโครงสร้างที่ภาคการศึกษาขนาดใหญ่ มีฟังก์ชันการทำงานที่ซ้ำซ้อนค่อนข้างรวมศูนย์ งบประมาณส่วนใหญ่จำเป็นต้องจัดสรรเพื่อเป็นงบประจำ ทำให้มีงบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาในสัดส่วนที่น้อย อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณเท่ากันถ้วนเฉลี่ยรายหัวไม่สอดคล้องกับต้นทุนบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีต้นทุนคงที่ในการบริหารจัดการ การจัดสรรงบประมาณอย่างถ้วนเฉลี่ยทำให้โรงเรียนได้รับทรัพยากรอย่างไม่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

4.2 ภาครัฐควรพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษา ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับความพร้อมและศักยภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งโดยให้อิสระสถาบันการศึกษาต่าง ๆ พิจารณาการเลือกรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับจุดเน้นและศักยภาพของสถาบันโดยมีเงื่อนไขที่เป็นผลผลิตที่ชัดเจน

4.3 ควรส่งเสริมความมีอิสระของสถานศึกษาในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน การบริหารบุคลากร และการกำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนในขณะเดียวกันควรป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งอาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนการประเมินผลงานของโรงเรียนหรือนักเรียนและการกำหนดเงินเดือนของครู

4.4 ควรส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อจะมีทรัพยากรอย่างเพียงพอในการจัดการศึกษาอย่างคุณภาพ

4.5 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรมีจุดเน้นการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพความเชี่ยวชาญและความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรได้มี

สมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ อีกทั้งเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนในการพิจารณาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับอาชีพที่ตนเองมุ่งหวังเห็นเส้นทางอาชีพ ได้เรียนและฝึกฝนพัฒนาทักษะเกิดปัญหาคุณภาพผู้จบการศึกษาอันเนื่องมาจากมาตรฐานแตกต่างกัน

5. สร้างสังคมแห่งปัญญา (Wisdom -based society) ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Supportive Environment) ภาครัฐสร้างสังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) โดยการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) และออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ไม่ใช่แค่เน้นแต่วิชาการ) โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายของการศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้โอกาสเด็กทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมส่งเสริมให้เด็กเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มุ่งใฝ่หาความรู้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา มุ่งพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สร้างเด็กให้เป็นคนดีของสังคม สร้างประโยชน์แก่คนรอบข้างชุมชน และประเทศชาติ ให้การศึกษาช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพ กล่อมเกล่าให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขช่วยนำประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนเกิดสังคมแห่งปัญญาพร้อมกับเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Well-Being Nation)

5.1 สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสม จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ประกอบกับแนวคิดเป็น “ทุกคนในสังคมเป็นครูและนักเรียน” และ “โรงเรียนที่ไม่มีรั้ว” เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นการบ่มเพาะทักษะเรียนรู้เพื่อจะเรียนและรักที่จะเรียน เห็นถึงองค์ความรู้ไม่ได้มีเฉพาะในตำราเรียนหรือตัวครู หากแต่อยู่ในทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว สร้างการชักจูงใจนักเรียนที่ตีผสมผสานการเรียนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน อย่างสมดุล

5.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถตนเอง มีแรงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่ท้าทายและสนุกสนาน

5.3 เปิดโอกาสให้ครูเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนของตนได้อย่างอิสระเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ ในสังคมหรือชุมชนมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เช่น ปรากฏชุมชน ผู้ปกครองรุ่นพี่ ติวรุ่นน้อง ผู้ประกอบการ ฯลฯ

5.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประชาชนทั่วไปที่สนใจเรียนรู้ ได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น

5.4.1 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยรัฐควรจัดพื้นที่สาธารณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประชาชนทั่วไปที่สนใจเรียนรู้ ได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนส่งเสริมภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือ

ท้องถิ่นส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างพื้นที่แพลตฟอร์มเปิด (Open Platform) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการจัดพื้นที่เปิดที่เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ประชาชน

5.4.2 จัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดแหล่งความรู้ที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าด้วยตนเองได้ เช่น ศูนย์วิทยากร บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ใช้สื่อชนิดต่าง ๆ อย่างเข้มข้น เพื่อลดปัญหาในปัจจุบันที่โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมีการแข่งขันผลิตคนหลายชนิดผสมผสานกันใช้ระบบการศึกษาทางไกลเข้ามาช่วย รวมทั้งต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์วิทยบริการที่สามารถช่วยแนะนำและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนได้

5.4.3 เน้นการสร้างแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ช่วยให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรจะมีหลายรูปแบบไม่ควรยึดหลักว่าต้องสร้างใหม่เสมอ อาจจะใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น

วิทยากร เชียงกูล (2559, น.76-78) กล่าวถึงแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าในโลกในศตวรรษที่ 21 ในรายงานสถานะการศึกษาไทย ปี 2557-2558 ระบุว่า การจะสร้างพลเมืองที่มีความคิดอ่าน อุปนิสัยใจคอ ทักษะ และความรู้แบบใหม่ที่จะใช้งานในโลกศตวรรษที่ 21 ได้ดีเรื่องที่สำคัญคือ ต้องเปลี่ยนแปลงครู อาจารย์ การบริหารจัดการหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การวัดผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการผลิตคนที่มีความรู้ทักษะที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องมุ่งเน้นการปฏิรูปที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปครู อาจารย์ หรือ และผู้บริหารการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินแบบใหม่ก่อน พวกเขาจึงจะสามารถสอนแบบใหม่ได้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม จากการศึกษาแบบบรรยายให้นักเรียนจำ ประมวลความรู้เป็นการเรียนรู้แบบสัมมนาทดลองทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องอ่านค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโค้ช เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็นฝึกภาคปฏิบัติวิจัย ทำโครงการแก้ปัญหาการฝึกทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน

2. การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนตามให้สอดคล้องกับหลักสูตร และวิธีการสอนการเรียนแบบใหม่ด้วย ผู้เรียนควรประเมินตนเองได้ เพื่อนควรช่วยกันประเมินได้ ครูช่วยกันประเมินนักเรียนในโรงเรียนของตนในชั้นประถมมัธยม ครูประจำชั้นควรติดตามเด็ก กลุ่มเดิมที่เลื่อนชั้นไปอย่างต่อเนื่อง ครูผู้นั้นจะได้อุทิศพัฒนาการความก้าวหน้าของผู้เรียน ราว 30 คนได้อย่างใกล้ชิดแทนการสอนแต่วิชาการและสอบแบบมาตรฐานที่เน้นการวัดว่าใครเก่งกว่าใคร แคไหน ควรสอบหรือประเมินผลโดยครูในโรงเรียนเอง แบบวัดความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นแคไหนอย่างไร เพื่อที่จะหาทางช่วยให้

พวกเขาได้เรียนรู้ได้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องเร่งรัดพัฒนาครูอาจารย์ไทยให้มีความรู้ทักษะเรื่อง การประเมินผล ซึ่งนักการศึกษาต่างประเทศมองว่าครูอาจารย์ไทยมีความรู้เรื่องนี้น้อยมาก

3. การปฏิรูประบบบริหารจัดการและการแก้ปัญหาประเด็นที่สำคัญ โดยเน้นการทำงานแบบร่วมมือกันโดยภาคี 4 ฝ่ายคือหน่วยงานทางการจัดการศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานผู้ทรงคุณวุฒิประชาชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อร่วมกันปฏิรูปสถานศึกษาในเขตพื้นที่ให้สามารถบริหารอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลแนวใหม่ผลิตพลเมืองที่มีความรู้และมีทักษะที่พร้อมใช้งานได้ในโลกศตวรรษที่ 21 ส่วนการแก้ปัญหาประเด็นที่สำคัญ เช่น การส่งเสริมการรักการอ่านและการใช้ภาษาไทยได้ดี การแก้ปัญหานักเรียนไม่ได้เรียนและนักเรียนออกกลางคัน เป็นต้น

นโยบายของรัฐมนตรีนโยบายการกระทรวงศึกษาธิการ (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2559, น.2) จุดเน้นการปฏิรูปการศึกษา

1. หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
2. การผลิตและพัฒนาครู
3. การทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และการพัฒนามาตรฐานการศึกษา
4. ผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ
5. ICT เพื่อการศึกษา
6. การบริหารจัดการ

จากการศึกษาแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การบริหารการจัดการศึกษา และการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1. พินสุดา สิริรังศรี (2556)	2. ภิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	3. สมหมาย อ้าดอนกลอย (2556)	4. สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556)	5. พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, พยแก้ว ยินดีสุข (2557)	6. รัตนา ดวงแก้ว (2557)	7. วิจารย์ พานิช (25558)	8. สกศ. (2557ค)	9. ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ (2559)	10. วิทยากร เชียงกุล (2559)	ความถี่
1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน		✓									1
2. การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน	✓	✓			✓		✓		✓		5
3. การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้		✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
4. พัฒนาคณาอื่นให้เป็นผู้นำ		✓									1
5. การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง			✓								1
7. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม			✓								1
8. ผู้นำที่มีประสิทธิผล			✓								1
9. การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	✓	✓		✓		✓			✓		5
10. การวัดและประเมินผลผู้เรียน	✓			✓	✓	✓		✓		✓	6

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีมากที่สุด 5 ลำดับ คือ 1) การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน 2) การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) การวัดและประเมินผลผู้เรียน และ 5) การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ นำมาสรุปขอบเขตเนื้อหาได้ดังนี้

1. การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยมี การจัดการความรู้อย่างมีพลัง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีวิถีคิดในการปฏิบัติงานอย่าง หลากหลาย และมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีความยั่งยืน คือคงสภาพให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการบริหารเชิงระบบ ของ Deming นักเรียนจึงจะมีคุณภาพอยู่เสมอ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกปี มีแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาเชิงระบบ โดยที่ทุกคนในสถานศึกษา ต้องให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพ

3. แนวคิดในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ภพ เลหาทไพบุลย์ (2542, น.329) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้จากที่ไม่เคยกระทำได้ หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่วัดได้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2546, น.16) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าเป็นการประเมินสมรรถภาพของผู้เรียนจะต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีประสิทธิภาพทั้ง วิธีการประเมินกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน และแบบประเมินเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือการประเมินที่ผู้สอนต้องให้ความสำคัญและกำหนดสาระสำคัญของการประเมินไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการเตรียมความพร้อมไว้ก่อนการจัดการเรียนการสอน

สุวิมล ตีรการนันท์ (2550, น.81) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับ ความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียน ประกอบด้วย ความสามารถทางสมอง ความรู้ ทักษะ ความรู้ลึกและค่านิยมต่าง ๆ

กรมวิชาการ (2544, น.13) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จหรือ ความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะหรือมีคุณะนั้นก็ต้องอาศัยความรู้รอบรู้ในวิชาหนึ่งวิชาใดโดยเฉพาะ

ซวาล แพร์ตกุล (2552, น.13) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็น ความสำเร็จใน ด้านความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอง นั่นคือสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนควรจะ ประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมองด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูต้องมีบทบาทในการช่วยยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน เกิดทักษะในกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ ดังนี้

1. ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมีนักวิชาการ และหน่วยงานให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้

ชาญชัย อินแถลง (2552, น.9) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะประจำตัวที่ดีที่ต้องการให้เกิดกับเด็กในสังคมไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น.53) ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมจิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองโลกและพลโลก

สุกัญญา คุ่มกลาง (2553, น.8) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมบุคลิกลักษณะนิสัยที่ดีงาม ดังนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจจะกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาความต้องการ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการพัฒนาและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, น.53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

สุรีย์ พูลสวัสดิ์ (2554, น.29) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกอันเป็นลักษณะเฉพาะประจำตัวของเด็กนักเรียนซึ่งเป็นที่ยอมรับและบุคคลทั่วไปมีความพึงพอใจ

อภิชาติ อ่อนเอน (2559, น.26) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาและสภาพการเปลี่ยนแปลงของชุมชนหรือสังคม

นิวัฒน์ สิ้นไชย (2560, น.14) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Desired characteristics) หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม เป็นสิ่งที่นักเรียนควรยึดถือปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่ดีบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้องเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมบุคลิกลักษณะนิสัยที่ดีงาม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก

3.2 ความหมายของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

มีนักวิชาการ และหน่วยงานให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ ดังนี้

คุณาเพ็ญ กิ่งมิ่งแฮ (2552, น.6) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

อเนก นาคเจริญ (2554, น.9) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีพฤติกรรมเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สุรีย พูลสวัสดิ์ (2554, น.8-9) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคน และทรัพยากรขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนการดำเนินงาน หมายถึง การเตรียมการการสร้างแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบและเวลา การประเมินแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 2) การปฏิบัติการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนในการวางแผนที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) การตรวจสอบการดำเนินงาน หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขในขั้นตอนใดบ้าง และ 4) การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหาหรือถ้าไม่มีปัญหาใด ๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติแผนงานที่ได้ผลสำเร็จเพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

สุมาลี สมใจ (2556, น.7) สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การดำเนินการโดยใช้วิธีการกระบวนการหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคคลอย่างมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้เจตคติ ทักษะในทิศทางที่ดีงาม ตามความต้องการขององค์กรหรือสังคม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง การวางแผนปฏิบัติโดยใช้กระบวนการทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมการ การดำเนินการ การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ให้นักเรียนมีพฤติกรรมเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมประเมิณผล และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.3 แนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น.69) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งอาจดำเนินการ พัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ โดยเน้นที่จุดหมายว่าต้องการให้เด็กเป็นคนที่มีความพอเพียง และจัดทำเนื้อหาสาระให้สนองจุดหมายนั้น เช่น คุณลักษณะข้อนี้จะต้องให้เด็กเข้าใจ คุณลักษณะข้อนี้จะต้องให้เด็กทำได้ ซึ่งครูจะตั้งคำถามชวนให้เด็ก ๆ ช่วยกันคิด กำหนดภาระงานจากสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ให้เด็กร่วมกันค้นหาคำตอบเป็นกลุ่มแล้วลงมือทำงานจนสำเร็จ มีการนำเสนอความคิดเห็นและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้เด็กมองเห็นความจริงซาบซึ้งในคุณค่าพร้อมทั้งมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม เกิดความปรารถนาจะร่วมแก้ปัญหาและสร้างสรรค์พัฒนาสังคมต่อไป

2. จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้วยการให้เด็กทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ในโรงเรียน เช่น การปลูกผัก การทำอาหาร การทำงานศิลปะ การแสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้เด็กรู้จักวางแผนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองและนำไปปรับปรุง พร้อมทั้งนำเสนอผลงานต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เด็กมีความต้องการ รู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งใกล้ตัวและเลือกใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ช่วยให้คิดตัดสินใจแก้ไขปัญหาง่าย ๆ ของตนเองได้ แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้เด็กได้มีส่วนร่วมส่งเสริมให้เด็ก ๆ ทำงานเป็นกลุ่มมีการแต่งตั้งคณะทำงานประชุมนักเรียนเพื่อเขียนโครงการและดำเนินกิจกรรม ตามที่วางแผนไว้พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นทราบ

4. ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน เพราะการศึกษาอยู่ในกิจกรรมทุกอย่างของชีวิตเพื่อให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ด้วยดี ครูจะต้องสร้างระบบวิถีชีวิตที่ดึงมาทำชีวิตให้เป็นการศึกษาเริ่มจากการเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ตั้งแต่กิจกรรมหน้าแถวตอนเช้า การเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ การสวดมนต์เจริญสติ การเรียน การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ การปฏิบัติตามข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน การดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของตนเอง การรักษาความสะอาด การจัดกระเป๋า การจัดเก็บของใช้ การทำความสะอาดงาน ขาม การเล่นเกม มีกติกา ไปจนถึงการเป็นผู้ให้บริการผู้ใหญ่ การทักทายสวัสดิ์ การทำความเคารพ ผู้ใหญ่

ศักดิ์สกุล จันแสน (2558, น.7) ได้ศึกษาการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. การบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. การจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. การปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจกรรมประจำวัน

ชัยพร รัตนพรหม (2558, น.6) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างจริงจัง โดยเริ่มจากการศึกษานิยามวิเคราะห์ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ รวมทั้งศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องในแต่ละคุณลักษณะ แล้วนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ที่วิเคราะห์ไว้ไปบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโครงการต่าง ๆ และกิจกรรมประจำวันของผู้เรียน มีการนิเทศติดตามและประเมินผล โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการ ดังนี้ 1. บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นที่จุดหมายว่า ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีคุณภาพอย่างไร และจัดทำเนื้อหาสาระให้สนองจุดหมายนั้น เช่น คุณลักษณะข้อนี้จะต้องให้ผู้เรียนเข้าใจ คุณลักษณะข้อนี้จะต้องให้ผู้เรียนทําให้ได้ ซึ่งครูจะตั้งคำถามชวนให้ผู้เรียนช่วยกันคิด กำหนดภาระงานจากสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ให้ผู้เรียนร่วมกันค้นหาคำตอบเป็นกลุ่มแล้วลงมือทำงานจนสำเร็จ มีการนำเสนอความคิดเห็นและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้ผู้เรียนมองเห็นความจริงซาบซึ้งในคุณค่าพร้อมทั้งมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม เกิดความปรารถนาจะร่วมแก้ปัญหาและสร้างสรรค์พัฒนาสังคมต่อไป

2. จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้วยการให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในโรงเรียน เช่น การปลูกผัก การทำอาหาร การทำงานศิลปะ การแสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองและนำไปปรับปรุงพร้อมทั้งนำเสนอผลงานต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนรู้ความต้องการ รู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งใกล้ตัว และเลือกใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ช่วยให้คิดตัดสินใจแก้ไขปัญหาง่าย ๆ ของตนเอง ได้แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน เกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ผู้เรียน

ทำงานเป็นกลุ่มมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียน เพื่อเขียนโครงการและดำเนินกิจกรรมตามที
วางแผนไว้ พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นทราบ

4. ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน เพราะ
การศึกษาอยู่ในกิจกรรมทุกอย่างของชีวิตเพื่อให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ด้วยดี ครูจะต้องสร้างระบบวิถีชีวิต
ที่ดึงมาทำชีวิตให้เป็นการศึกษา เริ่มจากการเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันตั้งแต่ กิจกรรมหน้าแถวตอนเช้า
การเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ การสวดมนต์เจริญสติ การเรียน การให้ความร่วมมือใน กิจกรรม
ต่างๆ การปฏิบัติตามข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน การดูแลรักษาสุขภาพ ร่างกายของ
ตนเอง การรักษาความสะอาด การจัดการกระเป๋า การจัดเก็บของใช้ การทำความสะอาดจานชาม การ
เล่นแบบมีกติกา ไปจนถึงการเป็นผู้ให้บริการผู้ใหญ่ การทักทายสวัสดิ การทำความเคารพ ผู้ใหญ่

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 2) การจัด
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ 4) การปลุกฝัง
คุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน

3. การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สมรรถนะของคนเราอย่างน้อยก็ควรเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ ๆ อยู่ 5 ประการ
ตามสมรรถนะที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้กับผู้เรียน การเสริมสร้าง
สมรรถนะให้กับผู้เรียนได้แก่ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิดความสามารถในการ
แก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (สื่อ คิด แก่ ทัก
เทค) ปัญหาทุกปัญหามีทางแก้ไขและจะเป็นการดี ถ้าเราตระหนักรู้ในปัญหาวิเคราะห์หาสาเหตุแห่ง
ปัญหาคิดหาวิธีแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์ และนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดนำมาใช้ในการดำรงชีวิต
ประจำวันต่อไป เด็กและเยาวชนจะพัฒนาก้าวไกล ถ้าใส่ใจเสริมสร้างสมรรถนะทั้งห้าให้กับผู้เรียนและ
ทักษะและสมรรถนะที่สำคัญในปัจจุบัน คือการรู้จักดูแลรักษาตนให้รอดพ้นภัยจากโรคร้ายโดยเฉพาะ
ไวรัสโควิด-19 โอมิครอน และปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจการเสริมสร้างสมรรถนะทั้งห้าให้กับผู้เรียน

ถวิล อรัญเวศ (2565, น.9) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency)
หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น
โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคน
อื่น ๆ

สมรรถนะของคนเราอย่างน้อยก็ควรเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญอยู่ 5 ประการตาม
สมรรถนะที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้กับผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ และสังคม คือ

1. ความสามารถในการสื่อสาร

รู้จักสื่อสารกับคนอื่นได้ในทางสร้างสรรค์ และไม่เป็นภัยแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางการพูด การเขียน อารมณ์ หรือวิธีการใด ๆ ที่จะทำให้คนที่เราสื่อสารด้วยฟังสบายหู ดูสบายตา และพาสบายใจ

ด้านผู้เรียน หมายถึง ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทักษะของตนเอง เพื่อเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด

คิดในทางสร้างสรรค์ก่อให้เกิดมูลค่า และสร้างสันติสุข หรือเป็นการมองโลกในแง่ดี เช่น ไม่คิดลึกลับโมยสิ่งของของของคนอื่น ไม่อิจฉาริษยาใคร ไม่คิดพยาบาทปองร้ายใคร ในส่วนสามีภรรยา ก็ไม่คิดนอกใจกันและกันในส่วนของคนก็ไม่คิดอกุศล เช่น คิดกระทำชั่วเรา คิดเพื่อมุ่งร้ายคนอื่น เป็นต้น สิ่งสำคัญคือการคิดที่จะพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองคิดหาทางออกให้ชาติบ้านเมืองไม่ซ้ำเติมให้สถานการณ์แย่ไปกว่าเดิม

ด้านผู้เรียน คือความสามารถในการคิด รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา

ปัญหาของทุกคน ก็ย่อมมีด้วยกันทั้งนั้น เพราะสภาพปัญหาพื้นฐานของคนเราคือแย่งอาหารกันกินแย่งแผ่นดินหรือถิ่นฐานกันอยู่แย่งคูพิศवासและแย่งอำนาจกันปกครอง หลักในการแก้ปัญหาของคนเรานำเอาหลักอริยสัจ 4 มาใช้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้แทบทุกเรื่อง คือ รู้ว่าอะไรเป็นปัญหา หรือสิ่งที่จะทำให้เกิดทุกข์ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุปัญหา แยกแยะให้รู้ชัดหาวิธีแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์ และนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางสำหรับแก้ปัญหาด้านอื่นๆ ต่อไปด้วยการบูรณาการเข้าด้วยกัน

ด้านผู้เรียน คือความสามารถในการแก้ปัญหาเป็น เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

คือ การรู้จักเอาตัวรอดได้ ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการติดยาเสพติด ให้โทษการมีเพศสัมพันธ์ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพราะมนุษย์เราต่างจากสัตว์ที่จิตใจสูง มีความละเอียดแก่งในอันที่จะแสดงออกทางเพศที่ไม่พึงประสงค์หรือชาวโลกติเตียน ซึ่งถือว่าเป็นอารยธรรมที่สูงส่ง

ด้านผู้เรียน คือความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่อง ทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสภาพแวดล้อม และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามาก ไม่ว่าจะ เป็นโทรศัพท์คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และสื่อสังคมออนไลน์ทำให้โลกเราสามารถเข้าถึงกันได้หมดภายในระยะเวลาอันสั้น และเราจะแสวงหาความรู้ก็สามารถทำได้หลายวิธี จากการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตสื่อสังคมออนไลน์เว็บไซต์ การใช้เทคโนโลยีที่ดี ต้องใช้ในทางสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างปัญญาให้เกิดกับเราใช้ในการแสวงหาความรู้ ไม่ใช่เพื่อประสงค์ร้าย หรือใส่ร้ายใครให้เกิดความแตกแยก และจะก่อให้เกิดการขาดความสามัคคีของคนในชาติ

ด้านผู้เรียน คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด รู้เท่ารู้ทัน รู้กัน รู้แก่นในทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถนะให้กับผู้เรียนได้แก่ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้ปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา คิดหาวิธีแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์และนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดนำมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

4. การวัดและประเมินผลผู้เรียน

การประเมินผลการเรียนรู้ เกี่ยวของกับทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2574) เปาหมายสุดท้าย ขอ 2 ที่กล่าวถึงกระบวนการศึกษาและการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวของกับกฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 การบริหารงานด้านวิชาการ ขอ (ฉ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเกี่ยวของกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลเอก ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ) จุดเน้นการปฏิรูปการศึกษา ขอ 3 การทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และเกี่ยวของกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2559 มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอ 3.3 การตรวจสอบ และการประเมินความรูความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการเรียนรู เปนการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553, น. 16; พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2556, น. 45; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557; Bellanca & Brandt, 2011) เนนการประเมินตามสภาพจริง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว ยินดีสุข, 2557; ละดา ดอนหงษา, 2558, น. 10) ใช้เทคนิควิธีการและใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย (ชวลิต ชูกำแพง, 2551, น. 37; ประสาท เนื่องเฉลิม, 2558, น. 10) เพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทักษะของนักเรียนในบริบทของความเปนจริง (เบญจมาภรณ์ เสนารัตน และสมประสงค์ เสนารัตน, 2559) โดยนักเรียนมีส่วนร่วม ในการประเมินผล (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2559, น. 11) มีการประเมินที่สมดุลทั้ง 3 แบบคือ การประเมินในชั้นเรียน (Formative assessment) การประเมินเพื่อชี้วัด (Interim assessment) และการประเมินเพื่อสรุปรวม (Summative assessment) (สังวรรณ ังดกระโทก, 2556; สมพงษ์ ปนทูน, 2559) และมีการเปรียบเทียบมาตรฐาน (พิสนุ พองศรี, 2551, น. 76; เมษา นวลศรี, 2556, น. 10; โชติกา ภาชีผล และคณะ, 2558, น. 4; สุรวาท ทองบุ และคณะ, 2558, น. 24) รวมทั้งส่งเสริมการเปิดเผยขอมูลย้อนกลับผลการเรียนแกทุกฝายคือนักเรียน ครู ผู้บริหารผู้ปกครอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556; พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2559, น. 26)

สรุปได้วา องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนากระบวนการประเมินผลการเรียนรู หมายถึง การพัฒนาระบบการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่เนนการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้เทคนิควิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย สามารถวัดพฤติกรรม และทักษะของนักเรียนตามสภาพความเปนจริงในชีวิตประจำวันโดยนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีการประเมินที่สมดุลทั้ง 3 แบบคือ การประเมินในชั้นเรียนการประเมินเพื่อชี้วัด และการประเมินเพื่อสรุปรวม มีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานรวมทั้งส่งเสริมให้มีการเปิดเผยขอมูลย้อนกลับผลการเรียนแกทุกฝายที่เกี่ยวของ ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง

5. การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้

ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

สุวัฒน์ แก้วสังข์ทอง (2543 อ้างถึงใน หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, น.16) อธิบายเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบและพัฒนาให้แหล่งความรู้ ซึ่งหมายถึง องค์กรสถานประกอบการบุคคล ศูนย์ข่าวสาร ข้อมูล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สามารถถ่าย โยงเกิดกระบวนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน หรือผู้สนใจได้ทั้งความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับอาชีพ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ศาสนา และ ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นของดีดั้งเดิม และที่พัฒนาแล้ว ที่มีอยู่ในชุมชน อำเภอ จังหวัด สรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การกระจาย เชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน ระหว่าง กลุ่มบุคคลอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง โดยมีการจัดระบบและวิธีการเรียนรู้ต่างๆ กันตามความ ต้องการของบุคคลเครือข่ายสังคม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2546, น.67) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของคนทุกเพศทุกวัย ในลักษณะที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันโดยอาศัยองค์ความรู้เดิมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน และมีการประยุกต์ใช้วิทยาการ สมัยใหม่ด้วยความเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

สนธยา พลศรี (2550, น.286) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ระหว่างสมาชิกซึ่งอาจจะเป็นบุคคลกับบุคคลกลุ่มกับกลุ่มองค์กรกับองค์กร องค์กรกับชุมชนอื่นๆเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทรัพยากร สนับสนุนส่งเสริมและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกให้ ประสบความสำเร็จ ต่อเนื่องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและ เอื้ออาทรต่อกัน

โชค จรุงคนธ์ และคณะ (2551, น.22) เครือข่ายการเรียนรู้เป็นวิธีการจัด การศึกษาตลอดชีวิตแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนารูปแบบนี้ให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น จะต้องตระหนักถึงศักยภาพของสถาบันทางสังคมทั้งหลาย (การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม ฯลฯ) และจะต้องกระตุ้นให้สถาบันเหล่านี้ได้เล่น บทบาททางการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมหลักของเขา ใครมีกิจกรรมทางสังคมเรื่องใดก็ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในเรื่องนั้น เป็น ต้น หากทำได้ดังนี้จะเกิดระบบการศึกษาตลอดชีวิตที่แท้จริง

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, น.58) ได้ให้ ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์แหล่งความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อการรับและส่งต่อหรือถ่ายทอดความรู้ประเภทต่าง ๆ ไปยังประชาชนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา

ระวี สัจจโสภณ (2551, น.97) เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ภาควิชาเครือข่ายซึ่งอาจเป็นกลุ่มคน องค์กร ชุมชน หน่วยงาน ที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยเกื้อกูล มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงกลไกเพื่อภารกิจไปสู่เป้าหมายและแผนงานเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552, น.75) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย ว่าเป็น การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การเป็นสมาชิกเครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาที่ประสปร่วมกันในเครือข่ายได้ทันที่อันนำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่เชื่อมโยงกันที่สุดในที่สุด

Meaw Orawan (2559, อ้างถึงใน ทองใบ สุตชาลี, 2545, น.16) เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมทางการศึกษาของมนุษย์ทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และการศึกษาผู้ใหญ่ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์โปรแกรมที่ใช้ควบคุมระบบ การทำงานและเครือข่ายการสื่อสาร นอกจากนี้การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนยังแตกต่างกันออกไป ตามความสามารถในการสื่อสารของตัวผู้เรียนเอง และสภาวะแวดล้อมในการเชื่อมโยงข้อมูลอีกด้วย

สุจิตรา ยางนอก (2562, น.12) เครือข่ายการเรียนรู้ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ไม่ใช่ชุมชนหรือเครือข่ายแบบที่อาศัยในเชิงพื้นที่หรือทางกายภาพเท่านั้น แต่เป็นชุมชนแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เป็นชุมชนเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตที่มีการโยงใยกันทั่วโลกเป็นชุมชนทางอากาศ เป็นรูปแบบของเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์โยงใยกว้างขวางและซับซ้อนมากขึ้นและในยุคข้อมูลข่าวสาร การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิด “สังคมสารสนเทศ” (information society) ที่มีบทบาทในการสร้าง “เครือข่าย” ซึ่งเป็นองค์กรในการจัดการกิจกรรมของ มนุษยชาติรูปแบบใหม่โดยการใช้สื่อสารจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับสังคมเครือข่าย เพราะทำให้สมาชิก เกิดการรับรู้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลร่วมมือและค้นหาเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งเป็นแนวทางที่ทำให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีโอกาสเรียนรู้ ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมของกันและกัน

สรุปเครือข่ายการเรียนรู้ คือ การรวมกลุ่มบุคคลเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร เพื่อแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาตนเองและสังคม โดยสามารถนำระบบเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ร่วมซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกันการทำงานร่วมกัน (เอกชัย ศรีวิลาศ, 2556; ธิติวัฒน์ ประชาธำรงพิวัฒน์, 2559) เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (สุมาลี สังขศรี อางถึงโน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น. 25; จารุวัจน สองเมือง, 2552; นิพัทธ์ กานต้อมพร, 2559) และเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2558, น. 32; สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2558, น. 85) โดยมีการเชื่อมโยงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เขาดวยกันอย่างเป็นระบบก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ตัวอย่างเครือข่ายการพัฒนา เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชาเครือข่ายครูสอนดี เครือข่ายครู ผู้ปกครองและชุมชน (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2557)

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารกัน และการทำงานร่วมกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ โดยมีการเชื่อมโยงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เขาดวยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตัวอย่างเครือข่ายการพัฒนา เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดีเครือข่ายครู ผู้ปกครองและชุมชน

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรได้มาตรฐาน การศึกษาได้คุณภาพ”

พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพสามารถจัดการเรียนรู้สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน
- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

- ขนาดที่ 3	นักเรียน 201-300 คน	จำนวน 8 แห่ง
- ขนาดที่ 4	นักเรียน 301-499 คน	จำนวน 2 แห่ง
- ขนาดที่ 4	นักเรียน 500-1,499 คน	จำนวน 1 แห่ง
- ขนาดที่ 4	นักเรียน 1,500-2,499 คน	จำนวน 1 แห่ง

รวม 187 โรงเรียน

จำนวนนักเรียน

จำนวนนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 18,443 คน

ผลการสอบ O-NET ปี 2560-2563

การสอบเป็นการวัดความรู้ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นการวัดผลระดับชาติว่านักเรียนเมื่อเรียนจบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่าไรเมื่อเทียบกับระดับโรงเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติซึ่งผลคะแนนการสอบ O-NET ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 เป็นดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 คะแนนเฉลี่ยการสอบ O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 ผลการ ทดสอบคะแนน O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา(ปีการศึกษา)				ผลต่างระหว่างปีการศึกษา 2562 กับ 2563
	2560	2561	2562	2563	
ภาษาไทย	44.37	52.50	45.99	51.91	+5.92
สังคมศึกษา	-	-	-	-	-
ภาษาอังกฤษ	32.78	33.76	30.03	38.07	+8.04
คณิตศาสตร์	34.02	33.15	29.74	28.14	-1.60
วิทยาศาสตร์	37.25	36.81	32.31	36.58	+4.27
เฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม สาระ	37.11	39.06	37.47	38.68	+4.16

จากตารางที่ 2.4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ภาพรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 4.16

ตารางที่ 2.5 คะแนนเฉลี่ยการสอบ O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1
ผลการทดสอบคะแนน O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา(ปีการศึกษา)				ผลต่างระหว่างปีการศึกษา 2562 กับ 2563
	2560	2561	2562	2563	
ภาษาไทย	43.92	50.25	50.70	48.67	-2.03
สังคมศึกษาฯ	-	-	-	-	-
ภาษาอังกฤษ	27.55	25.57	28.09	29.81	+1.72
คณิตศาสตร์	22.60	26.30	22.06	22.08	+0.02
วิทยาศาสตร์	30.19	33.95	29.04	28.65	-0.39
เฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม สาระ	31.07	34.02	32.47	32.30	-0.17

จากตารางที่ 2.5 พบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ภาพรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ลดลงจากปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 0.17

ตารางที่ 2.6 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ข้อมูล	ด้านภาษาไทย	ด้านคณิตศาสตร์	รวม 2 ด้าน
คะแนนเฉลี่ย สพป.ยส 1	43.08	41.59	45.16
คะแนนเฉลี่ย ของ สพฐ.	46.00	41.30	44.53
คะแนนเฉลี่ยของประเทศ	46.46	40.47	43.97

จากตารางที่ 2.6 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยร้อยละรวมทุกกลุ่มสาระเท่ากับ 45.16 โดยมีคะแนนความสามารถด้านภาษาไทย (Literacy) สูงสุดเท่ากับ 43.08 รองลงมาคือด้านคณิตศาสตร์ เท่ากับ 41.59 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 45.16

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

นาวา สุขารมย์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง $r = 0.81$ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานีทั้ง 5 ด้านคือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการประเมินนักเรียน 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ พบว่าผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 กลุ่ม 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ผล

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 6) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพวงา วิภักดิ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิผลสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารต่างกันไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเผด็จ มีชัย (2554) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (Y) ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.867 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 75.10

วิเชียร ทองคลี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยภาพรวมทุก

ด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนและ การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการเรียนรู้ตามทักษะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามทักษะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง

ละอองดาว ปะโพพิง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีระดับปฏิบัติการมากไปหน่อย ได้แก่ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การสอนและการนิเทศการสอน 2) พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีระดับปฏิบัติการมากไปหน่อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียนการใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินไปใช้การจัดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวิจัยในชั้นเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บัณฑิต สีแก้ว (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการสอนของครู รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลนักเรียนและด้านมุมมองและแนวโน้มด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพรองลงมา คือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี โดยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน

รัตนสุตา บุตรดีศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกลักษณะของครู 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง $r = 0.55$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อารมณีนากอนทอง, ยุวธิดา ซาปัญญา และวิจิต กัมมันตคุณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพและด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความกระตือรือร้นในการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านกลวิธีการสอน และด้านความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Anderson (2000: 86 อ้างถึงใน ประภัสสร แก้วพิลาธมย์, 2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจากกลุ่มตัวอย่าง 132 คนพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษาและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลและการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

อรรถพรณ ทิมครองธรรม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากครูได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความรู้ ทักษะ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณและสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ทำให้ครูมีกำลังใจ ความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาหาความรู้ พัฒนาวิชาชีพของตนเองย่อมส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถมีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มากขึ้น 3) ปัจจัยความพร้อมของนักเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีนักเรียนที่มีความพร้อมในการเรียนรู้มากจะช่วยสนับสนุนให้ครูทำการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น

สุธีรา วิเศษสมบัติ (2560, น.159- 164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 7 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าบางองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

ธัญชนก แสงใส (2558, น.88-90) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาสภาพ เหตุปัจจัย และแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ซึ่งครูเป็นผู้กำหนดโดยอ้างอิงหลักสูตรแกนกลาง 2) เหตุและปัจจัยในการบริหารจัดการเรียนรู้ คือ ด่านปัจจัยของโรงเรียน การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยมีบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และการจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ และ 3) แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ คือ การวางแผนต้องกำหนดแหล่งเรียนรู้ลงในหลักสูตรสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผนงานควรมีการศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ของแหล่งเรียนรู้ การประเมินผลควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย การแก้ปัญหาควรนำปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ในแต่ละครั้งมาปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ และการจัดทำแผนครั้งต่อไปควรจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่นักเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Yamada (2000, pp.45-46 อ้างถึงใน ไทคิลฎ์ เปลรินทร์, 2552, น.46) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟรสโน รัฐแคลิฟอร์เนียพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับค่าตัวแปรดังนี้ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) ประสิทธิภาพ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5) ขนาดของสถานศึกษา ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับค่าตัวแปรดังนี้ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5) ขนาดของสถานศึกษาในการศึกษายังพบว่ามหาวิทยาลัยและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Cotton & Ashley (2003, pp.33-35 อ้างถึงใน สุภัคกาญจน์ ฤทธิละคร, 2548, น. 2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในมอนต์เวลล์ รัฐเวอร์จิเนีย พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมออกในด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับครูในด้านที่มีความสำคัญในการเน้นการศึกษาด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในคณะครู การพัฒนาการนิเทศการสอนในคณะครู การส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงโครงการใหม่ ๆ ให้ดีขึ้น การนำหลักการพื้นฐานต่าง ๆ ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาพัฒนา คณะทำงานการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการสอนและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแสดงพฤติกรรมออกในด้านการสังเกตการสอน ในห้องเรียนและมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ดำเนินการจัดตารางเรียนใช้วิธีการประชุมครูภายในหมวดวิชา การจัดครูเข้าสอนค้ำถึง ความถนัดความต้องการของครู ให้คำแนะนำเชิงบวกสะท้อนความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการสอน กระตุ้นให้ครูอาจารย์ใช้เวลาในการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดช่วยจัดสิ่งรบกวนเวลาสอน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ ต่อการวางแผนการสอน เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าพัฒนาวิชาชีพ

Alig-Mielcarek & Hoy (2005, pp.112 อ้างถึงใน ถวิล อรัญเวศ, 2555, น.109) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ตามทฤษฎีความเข้าใจธรรมชาติในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนในสถานศึกษาและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งแต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียว คงไม่สามารถช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูงขึ้นได้ ความจริงแล้วยังต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้น ทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลทาง วิชาการจากสถานศึกษา งานวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ทั้ง เป็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้ดีในสถานศึกษาที่มีบริบท ของสถานศึกษาที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนให้สูงขึ้น ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษา โดย มุ่งเน้นทางวิชาการให้มากกว่าสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าของนักเรียนรับฟังความคิดเห็นของครูจัดให้มีกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกันและส่งเสริมความร่วมมือ ความเชื่อใจระหว่างครูผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำทาง วิชาการไม่ใช่กระแสลมที่ศจรรัย แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้พัฒนา บริบทของสถานศึกษาให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จ ได้ถึงเวลาที่ต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำ

บรรยายสวดยหรือของคำว่าภาวะผู้นำ ไปสู่การทำงานเพื่อเข้าใจธรรมชาติในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในสถานศึกษา

O'Donnell & White (2005, pp.61 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นิตดาเทพ, 2557, น.40) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยได้ส่งสถานศึกษาระดับมัธยม โดยให้ครู 4 คนและผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละแห่งทำแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารตามแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger แบบสอบถามมีพฤติกรรม 50 ข้อสำหรับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนอกจากนี้ยัง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีฐานะทางสังคมดี ได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

Robson & Matthews (1995, pp.76 อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียนดี 2550, น.95) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิดจากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญ คือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินเพื่อวางแผนการสอนและอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Leanne (2008, pp.72 อ้างถึงใน ภรเมษย์ เล่าหวิรุฬห์กุล, 2554, น.39) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของ Hallinger (1983: unpagged) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

Olson & Hergenahh (2009, pp.72 อ้างถึงใน ทิศนา แชมมณี, 2555, น.50-51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษาและลักษณะของครู สองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและคาดการณ์ได้ว่ามีความร่วมมือกันระหว่างครู ที่มีประสบการณ์สอนมากและ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมาก ส่งผลให้นักเรียนขาดเรียนลดลงร้อยละ 22.56 อีกทั้งปัญหา นักเรียนออกกลางคันลดลงถึงร้อยละ 4.81

Poirier (2009, pp.153-155 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2557, น.82) ได้ศึกษา ทักษะและการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษา การให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา การชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและการกำหนดนโยบายการพัฒนาวิชาชีพทั้งของผู้บริหารและครูเพื่อเพิ่มทักษะและ ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Watson (2000 อ้างถึงใน พิมพ์พร พิมพ์เกาะ, 2557, น. 97-98) ได้วิจัยภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและ การโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับ กระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถ ที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของ สังคมก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการ นำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรม การพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และ ความสามารถในด้านอื่น ๆ

จากการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ได้สังเคราะห์ หลักการ แนวคิดทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การสนับสนุนนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ประสิทธิผลการบริหารการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ ของผู้เรียน การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของ ผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และครูผู้สอน 1,059 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 1,210 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้การ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา โดยการเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย ตามลำดับ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน และครู จำนวน 263 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากรระดับผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหาร	ประชากรกลุ่มครูผู้สอน	ตัวอย่างกลุ่มครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	135	135	27	414	103
ขนาดกลาง	50	50	10	546	136
ขนาดใหญ่	2	6	1	99	24
รวม	187	191	38	1,059	301

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 ข้อ การพัฒนาหลักสูตรและการกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 8 ข้อ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนแบบสอบถามมีลักษณะเป็นประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ การวัดและประเมินผลผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ และการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนแบบสอบถามมีลักษณะเป็นประเภหามาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้า วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.2.2 สรุปรอบแนวคิด ขอบเขตในการทำวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ เพื่อนำมากำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม สำหรับทั้งประเด็นคำถามให้ตรงตามจุดประสงค์ และเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายของการวิจัย

2.2.4 เขียนแบบสอบถามฉบับร่างตามองค์ประกอบและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยการจัดหมวดหมู่จากประเด็นที่ได้จากการศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

2.2.5 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาแก้ไข ด้านภาษาและความถูกต้องของเนื้อหา ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item - Objective Congruence Index) แบบสอบถามตอน IOC อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 ดังภาคผนวก

2.2.6 นำแบบสอบถามปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และไปทดลองใช้กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ ค่าความเที่ยง โดยรวมเท่ากับ .97 เมื่อพิจารณาความเที่ยงพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ .97 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .97 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนรู้เท่ากับ .97 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเท่ากับ .95 ด้านการสนับสนุน นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศเท่ากับ .97 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรเท่ากับ .97 และประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .98

2.2.7 หลังจากผ่านการทดลองและปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว นำเสนอ แบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนออาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถาม โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถาม ที่ออกโดยสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 จำนวน 187 โรงเรียน โดย ในการตอบแบบสอบถามในระบบ Google Form โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถาม ไปพร้อมกับแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้โรงเรียนแบ่งเป็น ผู้บริหาร สถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน โดยกำหนด ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา รอง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 ชุด และจากครูผู้สอน จำนวน 255 ชุด รวมทั้งสิ้น 293 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 97.34 จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุดประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ขนาดสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ระดับผู้บริหาร	จำนวนผู้บริหาร ที่ตอบ แบบสอบถาม	ตัวอย่างกลุ่ม ครูผู้สอน	จำนวนครูผู้สอน ที่ตอบ แบบสอบถาม
ขนาดเล็ก	27	27	103	99
ขนาดกลาง	10	10	136	132
ขนาดใหญ่	1	1	24	24
รวม	38	38	301	255

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 การแสดงข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มีลักษณะของข้อคำถามแบบให้เลือกลงแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนตาม บุญชม ศรีสะอาด (2556, น.82-83) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
2.50 – 3.49	การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
1.00 – 1.49	การปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ มีลักษณะของข้อคำถามแบบให้เลือกตอบแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนตาม บุญชม ศรีสะอาด (2556, น.82-83) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.50 – 3.49	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	จำนวน	ร้อยละ
(n=293)		
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	108	39.91
1.2 เพศหญิง	185	63.09
รวม	293	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	209	71.28
3.2 ปริญญาโท	82	28.01
3.3 ปริญญาเอก	2	0.71
รวม	293	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=293)			
ลำดับที่		จำนวน	ร้อยละ
3.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	13	4.43
	3.2 5 - 10 ปี	56	19.12
	3.3 11 - 15 ปี	100	34.12
	3.4 16 - 20 ปี	85	29.01
	3.5 21 ปีขึ้นไป	39	13.32
	รวม	293	100.00
4.	วิทยฐานะ		
	4.1 ครูผู้ช่วย	37	12.54
	4.2 ครู	85	29.02
	4.3 ครูชำนาญการ	51	17.41
	4.4 ครูชำนาญการพิเศษ	120	41.03
	รวม	293	100.00
5.	ขนาดโรงเรียน		
	5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	125	42.72
	5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	143	48.71
	5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	13	4.44
	5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	4.13
	รวม	293	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 63.09 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 71.28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 ขนาดโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 143 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน

(n=293)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.56	มากที่สุด
2. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.49	0.62	มาก
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	4.47	0.57	มาก
4. การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.42	0.56	มาก
5. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	4.44	0.58	มาก
รวม	4.47	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ดังนี้ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.56) และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.62) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.57) การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.56)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=293)

	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	4.51	0.57	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้	4.47	0.59	มาก
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา	4.62	0.59	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาทั้งสามด้าน ได้แก่ ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ , ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.61	0.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษา	4.49	0.58	มาก
6	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจและแผนการพัฒนาสถานศึกษา ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ	4.58	0.56	มากที่สุด
7	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.64	0.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	4.63	0.55	มากที่สุด
รวม		4.56	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) และ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=293)

การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.52	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา	4.46	0.68	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและบ่งชี้ของหลักสูตร	4.47	0.58	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.55	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง	4.51	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย	4.48	0.62	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.49	0.63	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหากระบวนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.58	มาก
รวม	4.49	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) และ ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=293)

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.50	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	4.46	0.58	มาก
3. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนและครู	4.47	0.58	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.49	0.61	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ครูและผู้ปกครองเสนอความคิดเห็นในด้านการพัฒนางานวิชาการ	4.47	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.52	0.54	มาก
7. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและผู้เรียน	4.49	0.55	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.43	0.59	มาก
รวม	4.47	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนา

ตนเองเต็มตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) และ ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอยู่เสมอระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=293)

การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.41	0.60	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	4.42	0.52	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำนวัตกรรมการสอนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.44	0.51	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมทำให้มีความทันสมัยและใช้ในการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น	4.43	0.58	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.46	0.60	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้	4.43	0.61	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนาความคิดค้นนวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ ๆ	4.39	0.60	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเผยแพร่สื่อนวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ประสบผลสำเร็จต่อผู้เรียน	4.43	0.52	มาก
รวม	4.42	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) และ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนาคิดค้นสื่อ นวัตกรรมและวิธีการ สอนใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

(n=293)

การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา ประชุมทางวิชาการหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนา ศักยภาพ ของตนเอง	4.43	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.45	0.51	มาก
3. ผู้บริหารเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนา ตนเองและการจัดการเรียนรู้	4.38	0.60	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาเอกสารสื่อและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูในการพัฒนา วิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้	4.46	0.58	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน	4.43	0.56	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูกำหนดวิธีการสอนหรือนวัตกรรม	4.35	0.62	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนา งานตามข้อตกลง PA เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู	4.48	0.60	มาก
8. ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการอบรม เพื่อนำผลมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอน	4.44	0.53	มาก
รวม	4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนางานตามข้อตกลง PA เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูกิจการสอน หรือนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดัง ตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดย ภาพรวม

(n=293)

ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน	4.40	0.60	มาก
2. การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.41	0.61	มาก
3. การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	4.42	0.61	มาก
4. การวัดและประเมินผลผู้เรียน	4.41	0.58	มาก
5. การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้	4.41	0.60	มาก
รวม	4.41	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.61) โดยมีด้านที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันสามด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.61) การวัดและประเมินผลผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.58) การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ

(n=293)

การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	4.46	0.56	มาก
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	4.41	0.66	มาก
3. ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	4.35	0.67	มาก
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.43	0.58	มาก
5. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.43	0.59	มาก
6. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	4.43	0.61	มาก
7. ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.32	0.61	มาก
8. ผู้เรียนมีความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน	4.43	0.59	มาก
รวม	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) และ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=293)

การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.42	0.60	มาก
2. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	4.41	0.62	มาก
3. ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.44	0.62	มาก
4. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.42	0.59	มาก
5. ผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอเพียง	4.42	0.61	มาก
6. ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	4.38	0.64	มาก
7. ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี	4.43	0.57	มาก
8. ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือสังคม	4.42	0.65	มาก
รวม	4.41	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) และ ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ

(n=293)

การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	4.42	0.62	มาก
2. ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.36	0.62	มาก
3. ผู้เรียนมีความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม	4.40	0.62	มาก
4. ผู้เรียนมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีม	4.43	0.61	มาก
5. ผู้เรียนมีทักษะด้านการสื่อสาร	4.44	0.60	มาก
6. ผู้เรียนมีทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.45	0.60	มาก
7. ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะอาชีพ	4.46	0.64	มาก
8. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้ชีวิต	4.44	0.59	มาก
รวม	4.42	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) และ ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร
เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=293)

การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนด สัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ	4.41	0.61	มาก
2. ครูวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อกำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึง ถึงความสามารถหรือศักยภาพของผู้เรียน	4.43	0.54	มาก
3. ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย	4.45	0.50	มาก
4. ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม สภาพจริง	4.43	0.59	มาก
5. ครูให้นักเรียนจัดทำแฟ้มสะสมผลงานและประเมินผลงานของ ตนเอง	4.37	0.60	มาก
6. ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการ ประเมินผู้เรียน	4.40	0.62	มาก
7. ครูสรุปผลการประเมินทุกครั้งและนำผลการประเมินมาปรับปรุง กิจกรรมการสอนของตนเอง	4.43	0.60	มาก
8. ครูรายงานผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ	4.41	0.58	มาก
รวม	4.41	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล
ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ครูวัด
และประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} =$
4.45, S.D. = 0.50) และ ครูให้นักเรียนจัดทำแฟ้มสะสมผลงานและประเมินผลงานของตนเอง อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=293)

การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูมีการจัดแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.40	0.66	มาก
2. ครูมีข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.41	0.58	มาก
3. ครูมีการจัดระบบการให้บริการสื่อและแหล่งเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.44	0.56	มาก
4. ครูมีการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.40	0.57	มาก
5. ครูเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.37	0.63	มาก
6. ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการทำงาน	4.42	0.66	มาก
7. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.45	0.58	มาก
8. ครูมีการเผยแพร่กระบวนการสู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย	4.42	0.61	มาก
รวม	4.41	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) และ ครูเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ดังแสดงในตาราง 4.14 – 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

(n=293)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ (Y)
การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.427**
การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₂)	0.681**
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X ₃)	0.650**
การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X ₄)	0.671**
การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X ₅)	0.720**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X₁) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₂) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X₃) การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X₄) และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X₅) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

(n=293)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	1	.476**	.388**	.385**	.353**	.427**
การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ (X ₂)	.476**	1	.641**	.582**	.606**	.681**
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X ₃)	.388**	.641**	1	.526**	.573**	.650**
การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและ สารสนเทศ (X ₄)	.385**	.582**	.526**	1	.663**	.671**
การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X ₅)	.353**	.606**	.573**	.663**	1	.720**
ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ (Y)	.427**	.681**	.650**	.671**	.720**	1

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .427 ถึง .720 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .7 ยังคงเป็นตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์การถดถอยซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X₅) (r = .720) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกัน ที่มีค่าต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X₁) (r = .427)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1

(n=293)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X)	ประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้					รวมเฉลี่ย (Y _{รวม})
	การยกระดับ ความก้าวหน้า ทางวิชาการ ของผู้เรียน (Y ₁)	การ เสริมสร้าง คุณลักษณะ ที่พึง ประสงค์ ของผู้เรียน (Y ₂)	การ เสริมสร้าง สมรรถนะ สำคัญของ ผู้เรียน (Y ₃)	การวัดและ ประเมินผล ผู้เรียน (Y ₄)	การ เสริมสร้าง เครือข่าย แหล่ง เรียนรู้ (Y ₅)	
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	.422**	.388**	.377**	.282**	.319**	.427**
2. การพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₂)	.525**	.616**	.673**	.536**	.517**	.681**
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการ (X ₃)	.571**	.586**	.654**	.474**	.444**	.650**
4. การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยี และสารสนเทศ (X ₄)	.636**	.553**	.543**	.582**	.530**	.671**
5. การพัฒนาศักยภาพของครูและ บุคลากร (X ₅)	.568**	.552**	.745**	.586**	.589**	.720**
รวมเฉลี่ย (X _{รวม})	.615**	.861**	.808**	.802**	.827**	.810**

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
(X_{รวม}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ (Y_{รวม}) อยู่ในระดับค่อนข้าง
สูง (r = .810) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย โดยเรียงลำดับ
จากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y₂) (r
= .861) , ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y₅) (r = .827) , ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะ

สำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .808$) , ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .802$) , และ ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_1) ($r = .651$) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริการการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมค่อนข้างต่ำ ($r = .427$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน (Y_1) ($r = .422$) , ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2) ($r = .388$) , ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .377$) , ด้านการเสริมสร้างแหล่งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y_5) ($r = .319$) , และด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .282$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริการการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมค่อนข้างสูง ($r = .681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .673$) , ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2) ($r = .616$) , ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .536$) , ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ (Y_1) ($r = .616$) , และด้านการเสริมสร้างแหล่งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y_5) ($r = .517$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริการการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมค่อนข้างสูง ($r = .650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .654$) , ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2) ($r = .586$) , ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ (Y_1) ($r = .571$) , ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .474$) , และด้านการเสริมสร้างแหล่งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y_5) ($r = .444$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริการการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมค่อนข้างสูง ($r = .671$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ (Y_1) ($r = .636$) , ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .582$) , ด้าน

การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2) ($r = .553$) , ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .543$) , และด้านการเสริมสร้างแหล่งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y_5) ($r = .530$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริการจัดการการเรียนรู้ ภาพรวมในระดับสูง ($r = .720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Y_3) ($r = .745$) , ด้านการเสริมสร้างแหล่งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ (Y_5) ($r = .589$) , ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน (Y_4) ($r = .586$) , ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ (Y_1) ($r = .568$) , และด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2) ($r = .552$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.17 - 4.18

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	p
(X_5)	.720 ^a	.519	.517	.192	313.554	.001 ^b
(X_5) (X_2)	.783 ^b	.611	.611	.173	230.373	.001 ^c
(X_5) (X_2) (X_4)	.802 ^c	.644	.640	.166	173.909	.001 ^d
(X_5) (X_2) (X_4) (X_3)	.816 ^d	.666	.661	.161	143.442	.001 ^e

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านมาวิเคราะห์ว่ามีตัวแปรใดบ้างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่า มี 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2) การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_4) และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_3)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยวิธี Stepwise

(n=293)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std. error	β	t	p
(Constant)	.409	.211		1.844	.066
การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2)	.164	.039	.212	4.180	.000
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_3)	.179	.042	.200	4.250	.000
การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_4)	.208	.048	.210	4.338	.000
การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5)	.275	.043	.319	6.386	.000

R = .817 $R^2 = .668$ Adjusted $R^2 = .662$ Std.error = .161 F = 115.528

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

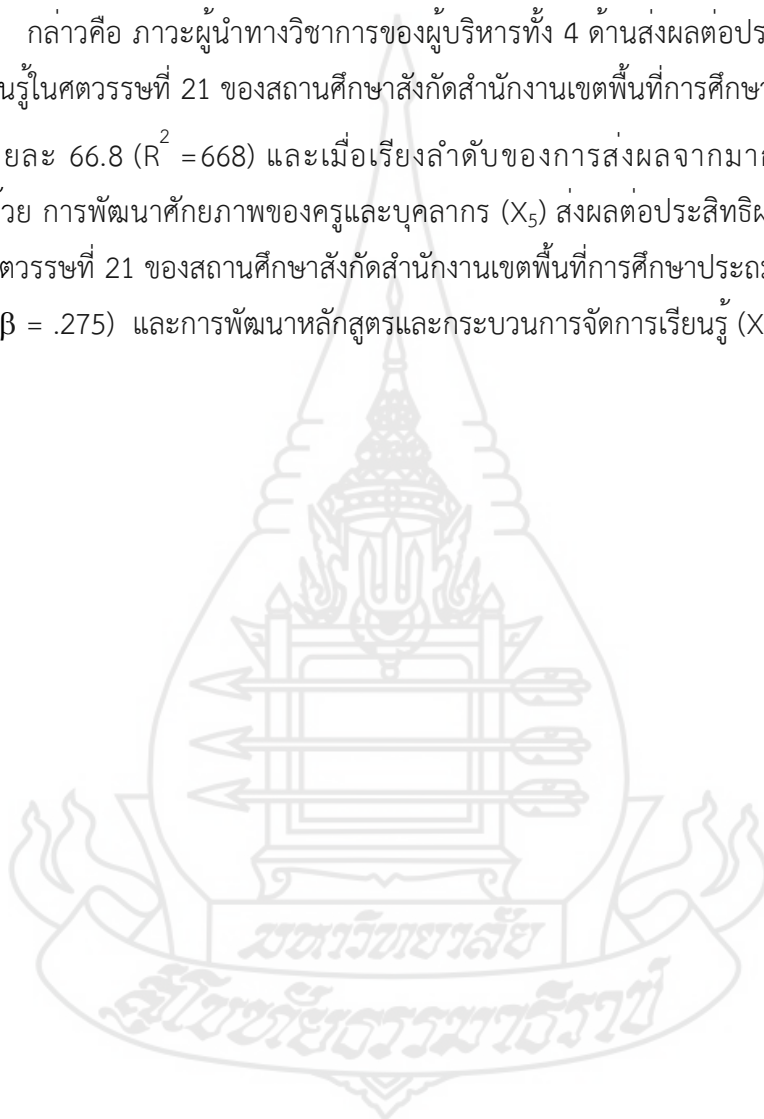
$$\hat{Y} = .409 + .164(X_2) + .179(X_3) + .208(X_4) + .275(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = .212(X_2) + .200(X_3) + .210(X_4) + .319(X_5)$$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_4) และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5)

กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ร้อยละ 66.8 ($R^2 = 668$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 มากที่สุด ($\beta = .275$) และการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2) ส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .164$)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 การสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะผู้วิจัย เสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และครู ปฏิบัติการสอน 1,059 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปี การศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 1,210 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครูปฏิบัติการสอน จากโรงเรียน 95 โรงเรียน จำนวน 301 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ครั้งนี้เป็น แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) และ แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเป็นวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยรวมเท่ากับ .92 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเท่ากับ .84 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .89

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้ โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามในระบบ Google Form ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบรับ-ส่งหนังสือราชการ ผู้วิจัยจึงมีการติดตามแบบสอบถาม จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 97.34 จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลของแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise)

1.3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังต่ำสุด การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอยู่เสมอ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนา คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนางานตามข้อตกลง PA เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดค้นวิธีการสอนหรือนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยมีความที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันสามด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน

1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้เรียนมีระเบียบวินัย

และความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของ ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และ ทักษะอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการ และรูปแบบที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ครูให้นักเรียนจัดทำแฟ้มสะสม ผลงานและประเมินผลงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่ง เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ครูเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ ชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อันได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการ เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้าน การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r=.81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ด้านการวัด และประเมินผลผู้เรียน และ ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน

1.3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ตัวแปรที่มี 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (X_5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_2) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_4) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปยังสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, น. 19) และจากหลักการกระจายอำนาจนี้เอง ส่งผลให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับมาปฏิบัติต้องมีความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารจึงต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุกด้าน ทั้งด้านกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแผนการศึกษา การวางแผนการศึกษา หรือการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องผลวิจัยของ ชาญชัย อาจินสมजार (2550, น. 102) การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ผู้ที่จะกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ดี คือผู้บริหารนั่นเอง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนและถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการซึ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ต้องมีการติดตามและประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน สิริญาพร มุกดา (2558, น. 36) การกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หรือเป็นการช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงตาม

ศักยภาพของผู้เรียน การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนานักเรียนและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป (ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, 2553, น. 50) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่สูงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และมีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมอยู่ในตนเมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัยย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจดามาน (ออนไลน์, 2559) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ คือ การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารงานแบบประชาธิปไตยการเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น การประนีประนอม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว (2558, น.103) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากร และยังช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะมีส่วนช่วยในการพัฒนาขับเคลื่อนงานในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศใช้ในการพัฒนาองค์การและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะเพื่อนำไปสู่การมีผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เพราะโลกในขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลงมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ถ้าผู้บริหารและครูไม่มีการพัฒนา ก็จะทำให้ผู้เรียนไม่รู้จักการคิดสร้างสรรค์ การวางแผน แยกแยะ ประยุกต์ใช้ วิจัยค้นคว้า สร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งเรื่องต่าง ๆ นี้ ตัวแปรที่สำคัญก็คือผู้บริหารและครู ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ครูผู้สอนจึงควรสร้างและบูรณาการความรู้ได้ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ สอนให้เด็กคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์โดยต้องสอนให้เด็กมีทักษะ กระบวนการคิดที่สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เด็กใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายสามารถทำให้ผู้เรียนเห็นข้อดีและข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสอนให้ผู้เรียนได้เติบโตอย่างเต็มตามศักยภาพ เน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากผู้รับกลายเป็นผู้สร้างด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ผู้บริหารและครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และวิชาชีพของตนเพิ่มพูนความรู้ความรู้อันมีนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการวิจัยของ นภัทร ทรัพย์ชม (2557: 110-116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญ 5 ด้าน ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้และเข้าใจถึงวิธีการวัดและประเมินผล และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงซึ่งจะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ทำให้ทราบถึงผลการสอนของครูว่ามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไร และได้ข้อมูลในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนหรือการกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนที่เหมาะสมต่อไป และปรับเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมให้แก่ักเรียนเป็นรายบุคคลกรณี มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ ปรียา สงค์ประเสริฐ (2556) กล่าวว่า การที่จะสร้างสมรรถนะสำคัญให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้นั้นสิ่งแรก คือ ครูในฐานะผู้วางแผนจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตยุคใหม่ของนักเรียน จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ว่ามีองค์ประกอบและวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจะต้องเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ผักการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ การลงมือปฏิบัติตามแผนและการสรุปผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้โดยครูเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน วางแผนและจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน จะต้องมีการวางแผนงาน การกำหนดกรอบงานที่จะพัฒนาผู้เรียน การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนรู้ของครู การใช้เทคโนโลยีรวมทั้งความรู้พื้นฐานของเดิมของผู้เรียน เป็นส่วนที่มีผลให้การยกระดับความก้าวหน้าในด้านวิชาการที่ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาเป็นไปในทางบวกหรือไม่ การทำงานที่เคร่งเครียด เร่งรีบ และมุ่งหวังกับปริมาณของ งานมากเกินไป ครูมีหน้าที่หนักต้องรับผิดชอบ ต้องทำงานหลายบทบาทหน้าที่ ต้องทำงานสนองนโยบาย ของเบื้องบน จึงทำให้การบริหารจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้สอนเกิดขึ้นได้น้อยหรือไม่เป็นไปตามเป้า ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด เพราะการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ นั้นเป็นการ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่กำลังเรียนอยู่หรือไม่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 59) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการวัดประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่และมีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นกว่าเดิมซึ่งก็คือเป็นการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการ

ของผู้เรียน สอดคล้องกับนวลจิตต์ เขวกีร์ติพงษ์ (2545, น. 29-31) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีส่วนเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องด้วยการจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจะสามารถพ่วงค์กรให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบังไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถสร้างหรือนำพาให้ไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เอนนโยบายเขต งานวิจัยแสดงว่าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหาร สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิเคราะห์หลักสูตร พร้อมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำไปออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวา สุขรมย์ (2550) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย ของพัฒนวงค์ ดอกไม้ (2560) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของละอองดาว ปะโพธิง (2554) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ด้านการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังขาดการนิเทศ ติดตาม การพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการอย่างจริงจังแต่ให้ความสำคัญกับการสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก ซึ่งผู้บริหารควรต้องทราบถึง บทบาทของตนเองในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมีช่วยอำนวยความสะดวก

สะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนถือเป็นหัวใจของการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวา สุขธมย์ (2550) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนด้านวิชาการแสดงออกถึงความรู้วิชาชีพ ประสบการณ์ ส่งเสริมครูให้มุ่งหาความก้าวหน้าวิชาการ แสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำตัวผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดภาวะที่หรือร้อนที่จะปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเองตามไปด้วย

2.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโยธธ เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโยธธ เขต 1 ได้ร้อยละ 66.8 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ด้านมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า มี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโยธธ เขต 1 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้นำอย่างเข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในด้าน การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิเคราะห์หลักสูตร พร้อมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำไปออกแบบการ

เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ช่วยให้ครูผู้สอนสามารถกำหนดวิธีจัดการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนาความคิดค้นนวัตกรรมและหรือวิธีสอนใหม่ ๆ ซึ่ง สอดคล้องกับ ชนินันท์ คล้ายมณี (2560) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.10 และสอดคล้องกับเกตุอัมพร มียิ่ง และสินธวา ความดิษฐ์ (2560) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เอกชนได้ร้อยละ 61.30 โดยปัจจัยด้านพัฒนาศึภยภาพของครูและบุคลากรสามารถพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ และปัจจัยด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากให้ความสำคัญกับการสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกเนื่องจากการขาดแคลนในหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารควรต้องทราบถึงบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของตนเอง การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา การวางแผนการพัฒนางาน การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และที่สำคัญการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมีช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนถือเป็นหัวใจของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สิริรानी วสุภัทร, 2551, น. 54-55) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เว็บไซต์ เพื่อการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง นั้นพบว่าผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสามารถสื่อสารหรือทำความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นภาพ หรือทิศทางในการพัฒนาที่จะขับเคลื่อนไปในอนาคตได้

3.1.2 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ นั้นพบว่า ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาสภาพชุมชนและท้องถิ่นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรของท้องถิ่น มีการประชุมทำความเข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็งของชุมชนเพื่อกำหนดและจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด

3.1.3 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ นั้นพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา เช่น การนำวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และการอบรมในการพัฒนาบุคลากรหรือการจัดประชุมการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา

3.1.4 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ นั้นพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนา คิดค้นสื่อ นวัตกรรม และวิธีการสอนใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องมีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านพัฒนาการจัดการเรียนการสอน คิดค้นสื่อ นวัตกรรม และวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.5 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร นั้นพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดค้นวิธีการสอนหรือนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรต้องพยายามให้ครูได้เข้ารับการอบรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อจะได้นำนวัตกรรมหรือวิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้

3.1.6 จากผลการศึกษาศึกษาการยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน นั้นพบว่า ด้านผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูควรต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในแบบของตนเองได้

3.1.7 จากผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน นั้นพบว่า ด้านผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือกลุ่มเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของกันและกันได้อย่างมีความสุข

3.1.8 จากผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน นั้นพบว่า ด้านผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นการเปิดความคิดเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต้องมีการอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน รวมทั้งให้คำแนะนำในขณะปฏิบัติกิจกรรมตามสมควร เพื่อให้ให้นักเรียนได้ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง

3.1.9 จากผลการศึกษาศึกษาการวัดและประเมินผลผู้เรียน นั้นพบว่า ด้านครูวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ และด้านครูรายงานผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูควรต้องมีภาระวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับการวัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริงของผู้สอน และเมื่อมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนเสร็จเรียบร้อยแล้วจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

3.1.10 จากผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ นั้นพบว่า ด้านครูเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้เรียนในการพัฒนาด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพปัญญานิสย์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2542). *สรรค์สร้างหน้าเว็บและกราฟิกบนเว็บ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2564). *ในแนวการศึกษาชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (หน่วยที่ 8-15)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : นนทบุรี.
- _____. (2558). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 2. (พิมพ์ครั้งที่3), นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกตุอัมพร มีying และสินธะวา คามดิษฐ์. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. สุทธิปริทัศน์, 31(4), 234-244.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- เกศรินทร์ ตรีเดช. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาลัษุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี).
- ขวัญใจ ขุนท่านาย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาที่ 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- คุณาเพ็ญ กิ่งมิ่งแธ. (2552). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านหมากแข้ง พื้นที่การศึกษาดุรธานี เขต 1*. (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). *ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*. 33 (มกราคม). 82-90.
- จาร์วจัน สองเมือง. (2559). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.deepsouthwatch.org/th/node/8009>. 9 มกราคม 2563.

- จิตติมา วรณศรี. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 12 (1), 35 - 47.
- จิรายุทธ ประเจ็ดหล้า. (2551). *เคล็ดลับแรงบันดาลใจแห่งสุดยอดผู้นำ*. (แปลจาก Great Motivation. Secrets of Great Leaders). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย*, 6(4), 93-104.
- เจริญ เจษฎาวลัย. (2548). *การบริหารความเสี่ยง*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : บริษัท พอดี จำกัด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชนินันท์ คล้ายมณี. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. ปีที่ 14 ฉบับที่ 27, 1-9.
- ชัยพร รัตนพรหม. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2551*. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.
- ชวาล แพรัตกุล. (2552). *เทคนิคการวัดผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. วารสาร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*, กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ชาญชัย อินแถลง. (2552). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านนามาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2557). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. เอกสารการสอนชุดวิชา. 23721 การวิจัยการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 6. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เชาวลิตย์ ชูจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลทดสอบ. ทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษากลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การสร้างความรู้ทักษะการดำรงชีวิตและพัฒนาคุณลักษณะของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (สำนัก. บริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558: 17 - 26)
- ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ และ ณัฐพงษ์ เพราแก้ว. (2559). นโยบายการปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/105705-> เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2559.
- ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ. (2559). นโยบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน ปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- ถวิล อรัญเวศ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). คุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2561. จาก <http://www.obec.go.th/news/82582>.
- ทองใบ สุดซารี. (2545). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. อุดรราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุดรราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.
- ทศนา แหมมณี. (2555). บัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21: การปรับหลักสูตรการสอน. (เอกสารอัด. สำเนา).

- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- จวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธีระดา ภิญาญ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย*. ราชภัฏสวนสุนันทา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นพwana วิภักดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- นภัทร ทรัพย์ชม. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์. (2545). *การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. วารสารวิชาการ, 10(3): 9. ถ่ายเอกสาร.
- นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). *ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 33(1): 84. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ. 24 พฤศจิกายน 2562.
- นิพนธ์ สุขปรีดี. (2545). *นวัตกรรมเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นีลนารการพิมพ์.
- นิพัทธ์ กานตอัมพร. (2552). *เอกสารประกอบการบรรยายการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาทีมเรียนรู้และการสรุปบทเรียนจากการเรียนรู้ (After Action Review for Team learning)*. กรมชลประทาน. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2555, จาก <http://kmcenter.rid.go.th/kmc17/datafile/ab45.doc>
- นิวัฒน์ สินไชย. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญธิดา สุขวิเศษ. (2557). *สารสนเทศเพื่อการจัดการ*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพฯ.
- ประภัสสร แก้วพิลากรมย์. (2554). *การศึกษาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ประยงค์ เต็มขวาลา. (2552). *แนวคิดและยุทธศาสตร์การเป็นผู้นำ*. บทความ/ เอกสารประกอบการสืบ เรียนส่วนหนึ่งในวิชาผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ หลักสูตรดุขฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำหรับศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปรียา สงค์ประเสริฐ. (2556). *การพัฒนาแบบการสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)*, 3(6), 108-123.
- แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดยโสธร. (พ.ศ.2562-2565). *สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร*. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. น.93-94.
- _____. (2557). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิทยา จันทรวงษ์. (2557). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม.
แผนกสามัญศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2557). สถิติสำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และคณะ. (2553). การสอนคิดด้วยโครงงาน: การเรียนการสอนแบบบูรณาการ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข .(2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน. (2559). ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
https://www.kroobannok.com/news_file/p71365831851.pdf.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ เกียรติโกมล และ ณิชฎพันธ์ เจริญนนท์. (2551). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภพ เลหาไพบูลย์. (2542). แนวการสอนวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภมรเมษย์ เลหาวิรุฬห์กุล. (2554). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการ
เรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่เน้น ความเข้มข้นของมโนทัศน์ที่มีต่อมโนทัศน์ทาง
คณิตศาสตร์และความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 4 EFFECTS OF ORGANIZING. มหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษา
คณิตศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัย
ทฤษฎี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- ระวี สัจจโสภณ. (2555). การสร้างเมืองแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนา
ภาวะพหุพลังผู้สูงอายุ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชสุดา บุตรดีศักดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย แนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). การประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. นนทบุรี: สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2559). การนิเทศการเรียนการสอน. หน่วยที่ 2-3. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนภา นุตราชวงศ์. (2552). หลักสูตรวิวัฒนาการ การพัฒนาสู่คุณภาพ. วารสารวิชาการ 4(4): 57.
- โรงเรียนอนุบาลลุมพุก (วันครู 2503). (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2564. ยโสธร.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัดดาวรรณ นิตดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด เมือง
พัทธยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- วชิราพร พุ่มบานเย็น. (2545). เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: ซอฟท์เพรส.
- วรรงค์ ศิริทรงศิลป์. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหาร
จัดการของบุคลากรกรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอสเคแบร์ริงส์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย)
จำกัด.
- วสันต์ ศรีเจริญ. (2550). ความหมายเทคโนโลยีการศึกษา. ออนไลน์.
<https://www.gotoknow.org/posts/103617>. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2561.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction). นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(2), 79-85.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2556). *งานสำคัญของการศึกษาไทยสร้าง “ทักษะ” ให้กับผู้เรียนพร้อมศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วิเชียร ทองคลี. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557-2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิโรจน์ ชัยมูล. (2553). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. วิโรจน์ ชัยมูล. สุพรรณษา ยวงทอง. กรุงเทพฯ: โปรวีชั่น.
- วิโรจน์ ชัยมูลและสุพรรณษา ยวงทอง. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: โปรวีชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมกระบวนการค้นคว้าใหม่สำหรับการวิจัยสำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษาระดับต้นๆต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์. ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์. (2559). *ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล*. เข้าถึงได้จาก <http://bankusayei.blogspot.com/2015/01/blog-post.html#comment-form>. ออนไลน์.
- ศักดิ์ ชุณหกลาง. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- ศักดิ์สกุล จันแสน. (2558). *แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนท่าตะโก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มวิทยาศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้ กลุ่มวิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). *รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์*. *วารสาร Verdian E-Journal, Silpakorn University*.10(1), 29-46.
- สมหมาย ปวะบุตร. (2558). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

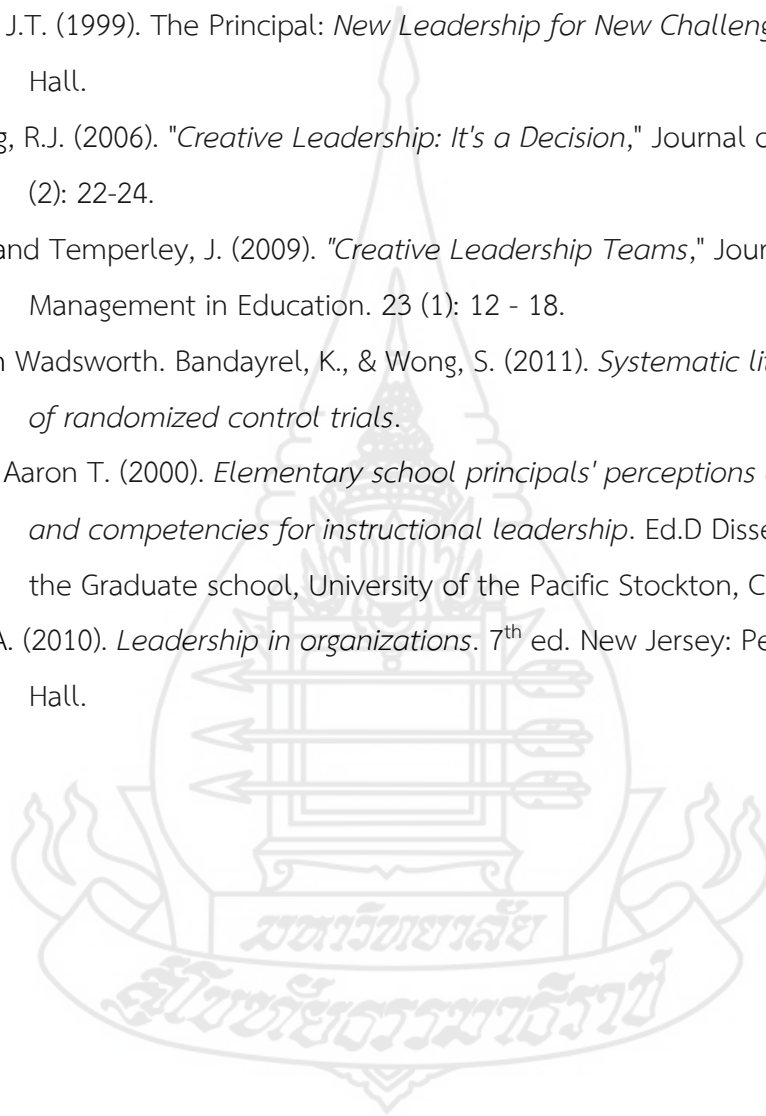
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2559. *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน. หน่วยศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการจัดทักษะแห่งอนาคตใหม่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุกัญญา คุ่มกลาง. (2553). *การดำเนินงานการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมสหกรณ์ โรงเรียนขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2561). *การบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา (หน่วยที่ 14)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556, 1-7.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). *ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากหลากหลายทัศนะ*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2556, จาก เว็บไซต์ [http : // suthep.ricr. ac.th](http://suthep.ricr.ac.th).
https://www.kroobannok.com/news_file/p71365831851.pdf.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน.
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิละคร. (2548). *ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมนา ศรีกังพาน. (2560). *การศึกษายาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุมาลี สมใจ. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนเคียวนำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุริย์ พูลสวัสดิ์. (2554). *การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนใน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ.
- สุวิทย์ หิรัณยกานต์. (2540). *พจนานุกรมฉบับนักเรียน*. กรุงเทพฯ: ไอ. คิว, บุกเซ็นเตอร์.
- สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills)*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.truelookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-tearttearttea>. 19 มกราคม 2563.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การ ปฏิบัติ*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- _____. (2556). *หลักสูตร : แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- หทัยกาญจน์ วรรณสิทธิ์โชค. (2551). *การยอมรับซื้อขายกองทุนรวมทางอินเทอร์เน็ตของผู้ลงทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน.: คัมภีร์*. กรุงเทพฯ: แปลนพับลิชชิ่ง.
- อดิษฐ์ โทริษา. (2552). *การวิเคราะห์การถดถอยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี* : กรุงเทพฯ.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1-17*.
- อเนก นาคเจริญ. (2554). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนธีรภาดาเทคโนโลยีสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อภิชาติ อ่อนเอม. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อัญชนา พาณิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อารมณ นาก่อนทอง, ยูริดา ซาปัญญา และวิชิต กามันตะคุณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alig-Mielcarek, J.M., & Hoy. W.K. (2005). *A Thoeretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership. The Ohio State University*. [Online]. Retrieved January 15, 2011.
- Anderson, Charles J. (2000). *Assessing Reading*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Anderson, C.A.D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by Middle school teachers, middle school principals, and educational leadership Professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Azzar, Michael and Algozzine, Bob. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadership*. Boston: Pearson Education. Joyce & Showers.
- Blasé, J. & Jo Blasé, R. (1994). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press. Bolin, F.S.
- Cotton, F. and B. Ashley. (2003). *Instruction Leadership. Proficiencies of Elementary*.
- Fleming, N. (2001). *VAR K A guide to learning styles*. Retrieved August 18, 2015 from <http://www.vark-learn.com/english/page.asp?p=categories>.
- Feather, John and Sturges, Paul, editors. 1997. *International Encyclopedia of Information and Library Science*. London: Routledge.
- Glickman, C.D., Stephen, P., G, and Jovita, M. R.S. (2007). *Supervision and instruction. Leadership: A developmental approach*. 7th ed. London: pearson.
- Ivancevich, J. M. and Matteson, M. T. (2002). *Organizational Behavior and Management*. Boston: Mccraw-Hill Irwin.
- Judge, T.A. and Piccolo, R.F. (2004). *Transformational and Transactional Leadership A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*.
- Joseph Blase. (2004). *"Mistreatment of Teachers by School Principals: How Teachers See It. "Workplace Mobbing in Academe: Reports from*.
- Keenan, S. (1996). *Concise Dictionary of Library and Information Science*. London: Bowker-Saur.
- MacNeill, N., Cavanagh, R., & Silcox, S. (2003). *Beyond instructional leadership: Towards pedagogic leadership*, Paper submitted for presentation.
- McEwan, E.K. (1998). *Seven Step to Effective Instructional Leadership*. Thousands Oaks, CA: Corwin Press.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2002). *Action Research: Principles and practice*. 2nd ed. London: Routledge Falmer.
- Murphy, J. (1990). *Instructional leadership: Focus on Curriculum responsibilities*. NASSP. Bulletin, April: 1.

- O'Donnell & White, K. (2005). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Robson M. and Matthews R. (1995). *Quality In Education: Some Issues for Schools and Their Community*. Bangkok: Unesco Principal Regional Office for Asia and The Pacific.
- Seyfarth, J.T. (1999). *The Principal: New Leadership for New Challenges*. NJ: Prentice-Hall.
- Sternberg, R.J. (2006). "Creative Leadership: It's a Decision," *Journal of Leadership*. 36 (2): 22-24.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). "Creative Leadership Teams," *Journal of Management in Education*. 23 (1): 12 - 18.
- Thomson Wadsworth. Bandayrel, K., & Wong, S. (2011). *Systematic literature review of randomized control trials*.
- Yamada, Aaron T. (2000). *Elementary school principals' perceptions of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D Dissertatio, Faculty of the Graduate school, University of the Pacific Stockton, Californai.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations*. 7th ed. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.





ภาคผนวก

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายวรศิลป์ โคตรมนตรี
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลลุมพุก (วันครู 2503)
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามา 10 ปี
2. ชื่อ นายรินทอง นรทีทาน
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนมหาชนะชัย
 วุฒิการศึกษา ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามา 10 ปี
3. ชื่อ นายอุทัย ทองลุม
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงอาจโพธิ์ศรี (คุรุราษฎร์วิชาคม)
 วุฒิการศึกษา ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามา 8 ปี
๔. ชื่อ นายบัญชา คำชัย
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาสงเคราะห์
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามา 8 ปี
๕. ชื่อ นายพีระพงศ์ บุญแน่น
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพระเสาร์ (สามัคคีวิทยา)
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามา 5 ปี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / 810

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายวรศิลป์ โคตรมนตรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเมธี ทวีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-004-7322



ที่ อว.0602.16 (บ) / 810

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรินทอง นรทีทาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเมธี ทวีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-004-7322



ที่ อว.0602.16 (บ) / 810

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุทัย ทองหลุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเมธี ทวีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-004-7322



ที่ อว.0602.16 (บ) / 810

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบัญชา คำชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเมธี ทวีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-004-7322

ที่ อว.0602.16 (บ) / 810



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิระพงศ์ บุญแน่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเมธี ทวีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-004-7322



ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการตอบ
แบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด โดยผลการวิเคราะห์จะวิเคราะห์ในภาพรวม
ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายเมธี ทวีโชค

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

4. วิทยฐานะ

() ครูผู้ช่วย

() ครู

() ครูชำนาญการ

() ครูชำนาญการพิเศษ

5. ขนาดโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก

() โรงเรียนขนาดกลาง

() โรงเรียนขนาดใหญ่

() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต					
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้					
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาทั้งสามด้าน ได้แก่ ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ , ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษา					
6	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจและแผนการพัฒนสถานศึกษา ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ					
7	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และขอเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
10	ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและบ่งชี้ของหลักสูตร					
12	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง					
14	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหากระบวนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน					
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ						
17	ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
18	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
19	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนและครู					
20	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นในด้านการพัฒนางานวิชาการ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
23	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและผู้เรียน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
4. การสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ						
25	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง					
26	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำนวัตกรรมการสอนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการให้มีความทันสมัยและใช้ในการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น					
29	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนโดยกระตุ้นให้ครูพัฒนาคิดค้นสื่อนวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ประสบผลสำเร็จต่อผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร						
33	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา ประชุมทางวิชาการหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
35	ผู้บริหารเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้					
36	ผู้บริหารจัดหาเอกสารสื่อและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้					
37	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
38	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูกิติดคนวิธีการสอนหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ					
39	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนางานตามข้อตกลง PA เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู					
40	ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการอบรม เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					

ตอนที่ 3 : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
ในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ					
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา					
3	ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม					
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
5	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา					
6	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ					
7	ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
8	ผู้เรียนมีความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน					
2. การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน						
9	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด					
10	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย					
11	ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและความมุ่งมั่นในการทำงาน					
12	ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต					
13	ผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอเพียง					
14	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี					
16	ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือสังคม					
3. การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน						
17	ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา					
18	ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
19	ผู้เรียนมีความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม					
20	ผู้เรียนมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีม					
21	ผู้เรียนมีทักษะด้านการสื่อสาร					
22	ผู้เรียนมีทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ					
23	ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะอาชีพ					
24	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้ชีวิต					
4. การวัดและประเมินผลผู้เรียน						
25	ครูวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ					
26	ครูวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อกำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงความสามารถหรือศักยภาพของผู้เรียน					
27	ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย					
28	ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
29	ครูให้นักเรียนจัดทำแฟ้มสะสมผลงานและประเมินผลงานของตนเอง					
30	ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน					
31	ครูสรุปผลการประเมินทุกครั้งและนำผลการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการสอนของตนเอง					
32	ครูรายงานผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5. การเสริมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้						
33	ครูมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
34	ครูมีข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
35	ครูมีการจัดระบบการให้บริการสื่อและแหล่งเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
36	ครูมีการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง					
37	ครูเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน มาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
38	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการทำงาน					
39	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
40	ครูมีการเผยแพร่กระบวนการสู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์
ผู้วิจัย



สรุปตารางค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1
โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

- ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

คำถาม ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

- ประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำถาม ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายเมธี ทวีโชค
วัน เดือน ปี เกิด	21 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2560 นิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2565
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลลุมพุก (วันครู 2503) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
ตำแหน่ง	ครู

