ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Instructional Leadership of School Administrators under Bangkok Office of Learning Encouragement

Miss. Supalak Kamsiri

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

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ รหัสนักศึกษา 2652300183

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มโซน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เชี่ยวชาญด้านวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญและดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารควรตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการประเมินที่หลากหลาย (3) ผู้บริหารควรวิเคราะห์บริบทพื้นที่และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ (4) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียนและส่งเสริมให้ครูนำงานวิจัยมาแก้ปัญหาในชั้นเรียน (5) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรรายวิชาเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (6) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานครควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และ (7) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานครควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: Instructional Leadership of School Administrators under Bangkok Office of Learning Encouragement

Author: Miss. Supalak Kamsiri; ID: 2652300183;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Dr. Ketkanok Urwongse, Associate Professor; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study of instructional leadership of school administrators under Bangkok Office of Learning Encouragement; 2) to compare the instructional leadership of school administrators under Bangkok Office of Learning Encouragement as classified by school zone group; and 3) to study recommendations for development of instructional leadership of school administrators.

The sample consisted of 217 school teachers under Bangkok Office of Learning Encouragement, obtained by stratified random sampling based on school zone group. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The interview informants consisted of 5 people, including school administrators and teachers specialized in academic. The employed research instruments were a questionnaire on instructional leadership of school administrators, with reliability coefficient of .97, and a structured interview form. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and content analysis.

The research findings showed that 1) the overall instructional leadership of school administrators was at the high level; 2) the comparison of instructional leadership of school administrators classified by school zone group revealed that, overall, there are no significant differences; however, when considering each aspect, it was found that the curriculum management aspect significantly differed at the .05 statistical level; and 3) recommendations for development of instructional leadership of school administrators were as follows:(1)school administrators should develop their own expertise and conduct collaborative supervision seriously and continuously; (2) school administrators should be aware of teacher performance evaluation through the participation of stakeholders and the use of various assessment methods; (3) school administrators should analyze the local context and provide opportunities for teachers to involve in setting academic goals; (4)school administrators should recognize the importance of classroom action research and encourage teachers to use research to classroom problem solving; (5)school administrators should be aware of the importance of developing elective course curricula that align with the needs of students; (6) Bangkok Office of Learning Encouragement should organize workshops for school administrators and teachers to enhance their knowledge and understanding of curriculum development and be able to apply the curriculum in the classroom appropriately; and (7) Bangkok Office of Learning Encouragement should promote school administrators to organize continuous workshops on teachers' instructional development.

Keywords : Instructional leadership, School administrator, Bangkok Office of Learning Encouragement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการจัดทำวิจัยนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้และข้อแนะนำที่ช่วยเติมเต็มและพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยฉบับนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณอดีตรองเลขากรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครปฐม ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขต ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่ได้รับ 9

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน 11

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 40

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร 54

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 68

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 76

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 77

การเก็บรวบรวมข้อมูล 79

การวิเคราะห์ข้อมูล 80

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 82

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 82

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร 83

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร 93
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร 97
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 105
สรุปการวิจัย 105
อภิปรายผล 110
ข้อเสนอแนะ 114
บรรณานุกรม 116
ภาคผนวก 124
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 125
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 129
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 138
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ 151
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 158
ประวัติผู้ศึกษา 162

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนสถานศึกษา 82
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 84
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ 85
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันเชิงบวก 86
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ 88
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง 90
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ 92
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา 94
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการ บริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา 96

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พลวัตการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 อันเนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมสิ่งแวดล้อม และการเป็นโลกดิจิทัลที่สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกมีการส่งผ่านข้อมูลและเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง และการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบเพื่อเพิ่มความสามารถของมนุษย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยกำหนดเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาและกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เพื่อให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมปลูกฝังความคิด ความรู้ ทัศนคติ และทักษะแก่ประชาชนในสังคม โดยรวม อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ทำให้เห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสิ่งสำคัญของการจัดการเรียนรู้คือ มุ่งเน้นในการพัฒนาคนไทย เพราะฉะนั้นการเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาในทุกด้านของการศึกษาไทยเพื่อเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพลังในการขับเคลื่อนที่มีส่วนในการผลักดันขีดความสามารถการพัฒนาประเทศได้ (เกษม ศุภสิทธิ์ และคณะ, 2564)

จากข้อมูลของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ในปี 2564 พบว่า ประเทศไทยยังมีเด็กที่ยังไม่ได้รับการศึกษาอยู่จำนวนมาก จากการศึกษาข้อมูลรายงานปัญหานักเรียนไทยที่ไร้ข้อมูลในระบบการศึกษา พบว่า ภาพรวมเด็กนักเรียนทั่วประเทศกว่า 7.3 ล้านคน ในจำนวนนี้แบ่งออกกว้างๆ ได้เป็น 3.6 ล้านคน (50%) ที่มีปัญหาเรื่องการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยเด็กฐานะยากจน เด็กที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยและเด็กพิการ 35% หรือ 2.5 ล้านคน และกลุ่มที่สองเป็นเด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษาไทย 15% หรือ 1.1 ล้านคน โดยกรุงเทพมหานครนับเป็นพื้นที่ที่มีเด็กไม่มีข้อมูลในระบบมากที่สุดที่ 306,273 คน คิดเป็น 27.84% ของจำนวนเด็กไม่มีข้อมูลทั้งหมดกว่า 1.1 ล้านคน (กองทุน

เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ริเริ่มโครงการพาน้องกลับมาเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษา โดยเล็งเห็นว่าเพื่อให้การทำงานในเรื่องนี้เป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีข้อเสนอว่า ต้องแนะนำให้นักเรียนเข้าเรียนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) หรือเรียนสายวิชาชีพ เพื่อจะได้ประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงครอบครัว และสามารถเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ทั้งนี้ กศน. จึงมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานปี พ.ศ. 2566 ในเรื่องการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย โดยพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการส่งต่อผู้เรียนและการค้นหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน ผ่านโครงการพาน้องกลับมาเรียน และ กศน.ปักหมุด นอกจากนี้ยังระบุภารกิจในการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และขับเคลื่อนภารกิจหลักตามแผนพัฒนาประเทศ และนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกด้านทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยอันจะนำไปสู่การสร้างโอกาส ความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566)

อย่างไรก็ตาม ในปี 2566 มีการกำหนดพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 (พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566) โดยมาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2551 และยกระดับจากสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) มีฐานะเป็นนิติบุคคล และตามมาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) ซึ่งจากการปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวเป็นผลทำให้ สกร. มีการขยายกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นและต้องขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร (สกร. ประจำ กทม.) ซึ่งเป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สกร. ประจำ กทม.จำนวน 50 สถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา คือประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สู่มหานครแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ

กรุงเทพมหานคร, 2566) ซึ่งจากการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กศน.กทม.) ที่ผ่านมา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้กำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษา และขับเคลื่อนกำกับติดตามการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารอันเนื่องมาจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และต้องทำงานกับเครือข่ายซึ่งมีหน่วยงานภายนอกจำนวนมาก ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะการขับเคลื่อนการทำงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลงไปด้วย สอดคล้องกับข้อมูลผลการทดสอบระดับชาติของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (N-Net) ในองค์รวมของสถานศึกษา สังกัด กศน.กทม. ซึ่งพบว่าคงมีสถานศึกษาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่ผ่านร้อยละ50 ในทุกปี โดยจากข้อมูลประจำปี 2566 ในส่วนเทอมที่ 2 ปี 2565 มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัดโดยรวมอยู่ที่ 47.21 ในส่วนเทอมที่ 1 ประจำปี 2566 มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัดโดยรวมอยู่ที่ 47.53 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, 2566) แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยครูจะต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนการพัฒนาตนของครูและสร้างภาวะผู้นำการเรียนการสอนของตนให้สูงขึ้น อันจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนการสอนคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ, 2565, น.1)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกิดขึ้นจากการผสมผสานความเป็นผู้เชี่ยวชาญและคุณสมบัติในการจูงใจคนในการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการสอนในโรงเรียน (Cubun, 1984, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.15-24) อันมีความ สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงการร่วมมือพัฒนาคุณภาพการสอน จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขององค์กรและช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูที่เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ดังนั้นการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา (Chell, 2001, p.5 อ้างถึงใน มะไซดี อับดุลกอเดร์, 2565, น.19) ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อกับการกำหนดเป้าประสงค์และ ทิศทางการพัฒนา การประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู

การปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง และการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู (Qian, Walker, & Li, 2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะดังกล่าวย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนอันนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าการบริหารและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการของสังคม (พระครูปริยัติคุณรังสี และคณะ, 2565, น.328-329)

กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก สกร. ประจำ กทม. จึงมีการแบ่งสัดส่วนการปกครองของแต่ละกลุ่มโซน ซึ่งแต่ละกลุ่มโซนมีลักษณะเฉพาะในพื้นที่ ดังนี้ (1) โซนกรุงเทพฯกลาง เป็นศูนย์กลางของกรุงเทพมหานคร ทำให้มีความเจริญที่สูงและเป็นจุดมุ่งหมายของแรงงานต่างจังหวัดในการเข้ามาประกอบอาชีพ ส่งผลให้ สกร. โซนกรุงเทพฯกลางมักมีผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มแรงงานอันประกอบอาชีพพนักงานห้างและลูกจ้างเป็นจำนวนมาก (2) โซนกรุงเทพฯใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง เนื่องจากที่ดินมีราคาค่อนข้างสูง ค่าครองชีพที่แพงทำให้เกิดการผลักกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยไปยังพื้นที่เขตชุมชนแออัด และจากสภาพความเป็นอยู่บวกกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ทำให้กลุ่มบุคคลที่มีรายได้น้อยต้องออกจากระบบการศึกษาก่อนเกณฑ์ ดังนั้นเมื่อกลุ่มดังกล่าวประสงค์จะเข้ารับการศึกษาอีกครั้งเพื่อจะใช้เพิ่มวุฒิในการสร้างตัวเลือกขยายช่องทางการทำงานจึงมักเลือกการศึกษา สกร. เป็นหลัก (3) โซนกรุงเทพฯเหนือ สภาพพื้นที่ตั้งอยู่บริเวณที่มีเรือนจำคลองเปรมทำให้ต้องขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักโทษในเรือนจำโดยเฉพาะเขตจตุจักร และในขณะเดียวกันพื้นที่ตั้งของเขตกรุงเทพฯเหนือมีพื้นที่ทหารคือเขตดอนเมืองและเขตบางเขน ทำให้เกิดการจัดการศึกษากลุ่มเป้าหมายพิเศษ (4) โซนกรุงเทพฯตะวันออก เป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่และมีประชากรอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก ทำให้ได้กลุ่มผู้เรียนที่สนใจสมัครเรียนเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน รวมทั้งเป็นพื้นที่อาศัยของกลุ่มมุสลิมซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาในการใช้พื้นที่จัดการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ส่งผลทำให้เกิดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน (5) โซนกรุงธนเหนือ เป็นกลุ่มโซนที่มีกลุ่มนักศึกษาพิเศษคือนักศึกษาจากกองทัพเรือในเขตบางกอกน้อย เนื่องจากอยู่ในที่ตั้งของกรมทหารเรือทำให้การจัดหากลุ่มผู้เรียนจึงเป็นไปอย่างง่ายและเป็นระบบสถานที่ปิดทำให้ผู้เรียนส่วนใหญ่มักจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร (6) กรุงธนใต้ เป็นกลุ่มโซนที่อยู่ใกล้จังหวัดสมุทรสาครทำให้มีแรงงานชาวต่างชาติและแรงงานต่างจังหวัดที่ทำงานอยู่ในโรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีกลุ่มแรงงานเข้ามาเรียนเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะการเรียนในระดับประถมที่มีแรงงานไทยสถานะไม่ระบุทะเบียนบ้านสนใจศึกษา โดยมีจุดประสงค์ในการเรียนเพื่ออ่านไทยเขียนไทยได้ (บุญชนะ ล้อมสิริอุดม, ผู้ให้สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2566) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สกร. ประจำ กทม. ในกลุ่มโซนต่าง ๆ มีลักษณะบริบทที่แตกต่างกัน

การบริหารจัดการเรียนรู้จึงมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารในแต่ละกลุ่มโซน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างสอดคล้องกับภารกิจการจัดการเรียนรู้ท่ามกลางการปรับรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนการสอน เพื่อจะเป็นแกนนำหลักในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานตามภารกิจของสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร และศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา เพื่อจะให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของตนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจใหม่มากยิ่งขึ้น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

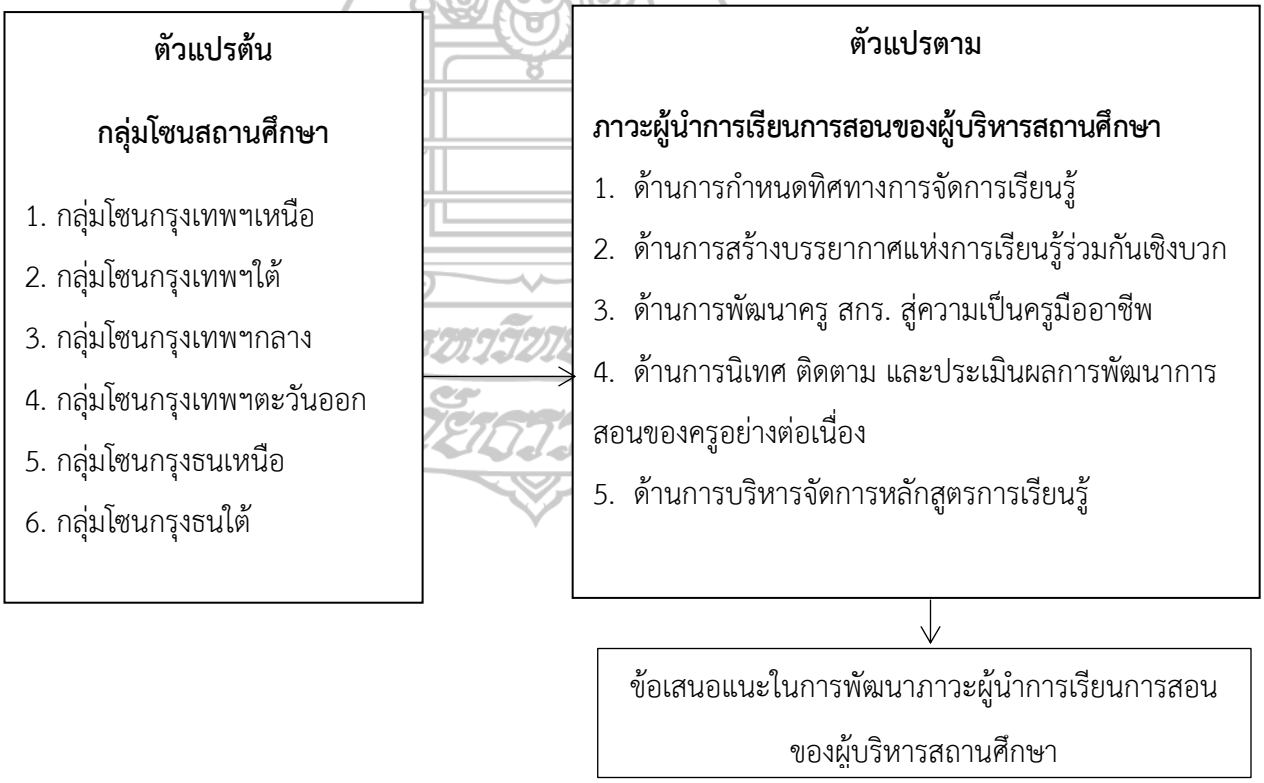
3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Armand Ruci (2023), Darmell (2010), Davis and Thomas (1989), Halingger and Murply (1985), Huber (2007), Maryland State of Education (2005), McEwan (2003), Qian,Walker, and Li (2017), Weber (1996) และพัทธยา ชนะพันธ์ (2555) กับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครเพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก 3) การพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง และ5) การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้

นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

5.1.1 การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้

5.1.2 การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก

5.1.3 การพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

5.1.4 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

5.1.5 การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 476 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 – ตุลาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจและจูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอันเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวกของนักเรียน ครู และชุมชน การพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยตามบริบทโลก เพื่อพัฒนานักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

6.1.1 ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และขอบเขตในการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังของหลักสูตร และสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน มีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครู ผู้เรียน และชุมชน ได้ทราบแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนการนำทิศทางที่กำหนดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

6.1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างบรรยากาศและค่านิยมที่ดีในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้เรียน ครู และชุมชน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความพึงพอใจให้กับครู และผู้เรียนในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ผูกพันระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน มีการยกย่องชมเชยครูในปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น และประสานงานกับชุมชนในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้โดยรอบศูนย์การเรียนและปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้

6.1.3 ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานและความต้องการของครู ให้ครูมีส่วนร่วมสร้างแผนพัฒนาทางวิชาชีพและประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ทักษะที่ได้รับการพัฒนา สนับสนุนให้ครูนำความรู้จากการอบรมไปใช้จัดการเรียนการการสอนในชั้นเรียนของตน สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการออกแบบบทเรียนและสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อพัฒนาการสอน สร้างมาตรฐานเชิงวิชาการให้สูงขึ้น และจัดหาทรัพยากรที่ครูต้องการ ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีทักษะความเป็นผู้นำในการพัฒนาการสอนผ่านการมีส่วนร่วมในการอภิปราย และร่วมมือทำงานกับชุมชนในการส่งเสริมผลักดันสมาชิกในชุมชนให้ได้รับการศึกษาที่ทั่วถึง

6.1.4 ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าไปสังเกตการสอน และสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ มีการกำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการสอนของครูหลังจากได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ พร้อมทั้งศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อสมาชิกในชุมชนที่ได้รับการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียน

6.1.5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร และให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความต้องการของชุมชนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น วิถีชีวิต บริบทชุมชน และทักษะที่สัมพันธ์ใน

ศตวรรษที่ 21 ดำเนินการและสนับสนุนเพื่อให้ครูนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตาม ตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการประเมินผลการใช้หลักสูตรจากความก้าวหน้าของผู้เรียน และความพึงพอใจของชุมชนอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความคาดหวังในชุมชน ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและทันสมัยอยู่เสมอ

6.2 กลุ่มโซนสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการแบ่งการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 โซน ได้แก่ กลุ่มโซนกรุงเทพฯเหนือ กลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ กลุ่มโซนกรุงเทพฯกลาง กลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออก กลุ่มโซนกรุงธนเหนือ และกลุ่มโซนกรุงธนใต้

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของตนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ

7.2 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของตนให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอน
    1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน
    1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทางการเรียนการสอน
    1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
    2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
    2.2 การจัดการศึกษานอกระบบ
    2.3 การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
    3.1 ประวัติและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
    3.2 โครงสร้างสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร
    3.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ
    3.4 ภารกิจงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
    3.5 บริบทกลุ่มโซนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
    3.6 ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอน

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ดังนี้

Yulk (1996, อ้างถึงใน สายทอง ไตรยะวิภาค, 2558, น.34) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม และมีอิทธิพลในการกระตุ้นการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนความสามารถในการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Ivancevich and Matteson (2002, อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565, น.17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

Lim and Daft (2017, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2565, น.7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง สัมพันธภาพที่แสดงออกถึงความมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง และผลงานที่เกิดขึ้นจะสะท้อนถึงจุดหมายร่วมกัน

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.41) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร

ชณุตพร ปรีจำรัส (2558, น.23) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ใช้ความสามารถ การแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำหรือการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มและการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจของผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติตน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

บรรพต รู้เจนทร์ (2558, น.17) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศิลปะอำนาจ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการ กระบวนการ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มี

อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, น.34) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหรือผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความเต็มใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2565, น.7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลและกระบวนการแสดงออกอย่างมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ส่งผลทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, น.18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากร มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความเชื่อทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อกระตุ้นให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

นักวิชาการได้นำเสนอความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

Cuban (1984, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.17) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอนว่า เกิดจากการผสมผสานความเป็นผู้เชี่ยวชาญและคุณสมบัติในการจูงใจคนในการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการสอนในโรงเรียน

Sindhvad (2009, อ้างถึงใน ชัญญานุช คงเมือง, 2562, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอน เป็นชุดของพฤติกรรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเพื่อให้ครูรับรู้เกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ และเครื่องมือที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลและช่วยให้ครูสะท้อนการนำไปใช้ในห้องเรียน

Horng and Loeb (2010, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.12-13) ให้ทัศนะว่าความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนมี 2 นัย โดยความหมายแบบดั้งเดิมหมายถึงพฤติกรรม

ของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การเข้าสังเกตชั้นเรียน และสั่งการเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และอีกหนึ่งความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนยุคใหม่คือพฤติกรรมของผู้นำที่ครอบคลุมความหมายเดิมและเพิ่มพฤติกรรมของผู้นำในการจัดการองค์การเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดหาบุคลากรครูที่มีสมรรถนะในวิชาชีพและสนับสนุนครูเหล่านั้นด้วยการจัดหาทรัพยากรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

Day et al. (2016, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.13) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอนว่า เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การปรับโครงสร้าง และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ของโรงเรียน

Ruci (2023) ได้นิยามความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำด้านการสอนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพและการสนับสนุนของครู โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน และผู้นำด้านการเรียนการสอนทำงานร่วมกับครูเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการเรียนการสอน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่จำเป็นเพื่อช่วยให้ครูบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

เมตตา สอนเสนา (2557, น.32) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอน ว่าหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลเพื่อการโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ

ธวัธชัย ตั้งอุทัยเรือง (2558, น.16-17) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอนว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการสอนของครูโดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กรมีความหลากหลายในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาบรรยากาศสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

บรรพต รู้เจนทร์ (2558, น.7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอน ว่าหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

นิวัต ศุภมาตย์ (2559, น.15) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนการสอน ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย พัฒนาหลักสูตรและการเรียน

การสอน พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากรครู

รัตนา ดวงแก้ว (2564, น.13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนใน 2 นัย ว่าหมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การสังเกตชั้นเรียน การกำกับติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพครู และอีกหนึ่งความหมายแบบใหม่หมายถึงภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นอกจากให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการสอนแล้วยังต้องจัดการองค์การให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และสร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ และแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจและจูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของผู้เรียน มีการบริหารจัดการหลักสูตร สังเกตติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการเรียนการสอน จัดหาทรัพยากรสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครูและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอันส่งผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ผู้เรียน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อศตวรรษที่ 21 และความไว้วางใจให้ครูและผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอน

Chell (2001, p.5, อ้างถึงใน พรธารา แสงศร, 2563, น.12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

รัตนา ดวงแก้ว (2562, น.15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

1. เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม

2. ช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือรวมพลังในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ๆ

3. ช่วยสร้างเงื่อนไขสำหรับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

4. เป็นตัวแบบและบ่มเพาะความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมโรงเรียนและวัฒนธรรมการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนและมองเห็นความจำเป็นที่ผู้บริหารในโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนการสอน โดยกล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชุมชนและสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

เมตตา สอนเสนา (2557, น.33) ระบุถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งประสิทธิผลในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงการร่วมมือพัฒนาคุณภาพการสอน จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขององค์กรและช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูที่เกิดประสิทธิผล

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทางการเรียนการสอน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541, น.80-83, อ้างถึงใน อัจชรา วรีฤทธิ์, 2553, น.31) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจะต้องส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยต้องจัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ จัดเตรียมสิ่งสนับสนุน บริหารและบริการหลักสูตรให้มีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ดำเนินการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนและจัดการเรียนการสอน จัดระบบการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือ อำนวยการ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่ครู จากนั้นก็ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อดูความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคแลวนำมาปรับปรุงพัฒนา

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, น.12) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นผู้นำในการพัฒนา มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การสร้างความร่วมมือ และประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อการ

วางแผนพัฒนาการจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ช่วยเหลือ โดยจัดให้มีระบบนิเทศภายใน ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตาม ประเมินผล และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดเวลา

เชวง เพชรภา (2553, น.6 อ้างถึงใน สุรีพร แก้วโพธิ์, 2561, น.20-21) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้สรุปบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. การวางแผนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ตรวจสอบ กำหนดเทคนิคมาตรการ รายละเอียดและจัดทำแผนงานโครงการ กำหนดวิธีการดำเนินงานทั้งในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การปรับปรุงจัดหาผลิตสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรมประชุมชี้แจง สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น

3 ด้านการประชาสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สื่อวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดจนบทบาทของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ผู้ปกครองชุมชนได้รับทราบและเข้าใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน

4 ด้านการนิเทศภายใน กำกับติดตามผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมในการติดตามผลการดำเนินงาน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก คอยใส่ใจ สอดส่องดูแล ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5 ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการรวบรวมแสวงหาจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สื่อวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้บรรยากาศสภาพแวดล้อม รวมทั้งครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการต่างๆแล้วสรุปนำมาตัดสินใจปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, น.24-30) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำให้ครู ผู้สอนจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สมส่วนและสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่

2. สื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการและร่วมจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นและเพียงพอกับการจัดการเรียนรู้ เพราะสื่อเป็นตัวกลางระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับสื่อที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่างเรียน หลังเรียน และการประเมินผลรวม ประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา โดยมอบหมายหรือร่วมมือกับครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริง โดยวิธีการที่หลากหลายนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

4. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการนำหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลางมาจัดทำสาระของหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผล และมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม ความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา คือ เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสาน สร้างความเข้าใจ สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วม สนับสนุน ช่วยเหลือโรงเรียนและร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในหลายลักษณะเพื่อขอรับการสนับสนุน การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง

เข้ามามีส่วนร่วมและร่วมวางแผนพัฒนาผู้เรียน การจัดสถานการณ์ให้ผู้ปกครองมีความรู้ความสามารถ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสมกับตนเองและสภาพการณ์

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน สามารถวิจัยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา แนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่การวิจัยที่สำเร็จนั้นต้องมีการวิเคราะห์ รู้ปัญหา และความต้องการสามารถดำเนินการวิจัย นำผลการวิจัยข้อค้นพบไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปรับ เปลี่ยนแนวคิด สร้างความตระหนัก มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรอยู่เสมอ การพัฒนาให้บุคลากรหรือครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพต้องใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น.51-52) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 ประการ คือ เป็นผู้จัดระเบียบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้กำกับติดตามประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บทบาทผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 จัดโครงสร้างการจัดระบบการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติด้วยการจัดหน่วยงานเพื่อ รองรับการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

1.4 กำหนดช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ

2. บทบาทผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน

2.3 พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพตน

2.4 ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5 จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ดังนี้

3.1 จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.2 จัดหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยากร และปราชญ์ท้องถิ่นและชุมชน

3.3 จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเอื้อต่อการเรียนรู้

3.4 ประสานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. บทบาทผู้นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอน เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

4.2 วางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน

4.3 จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสมัครใจ

5. บทบาทผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

5.1 วางแผน กำกับ ติดตามประเมินผล และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน

5.3 ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทางการเรียนการสอนข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (2) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลาย โดยให้ครู ผู้เรียน และผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน (3) จัดเตรียมสิ่งสนับสนุนสภาพแวดล้อมการศึกษาและสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสอนของครู (4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ครูและผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องได้ทราบเข้าใจและให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน (6) จัดระบบการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลืออำนวยการให้คำปรึกษาและให้กำลังใจครู (7) ประสานบุคคลทุกฝ่ายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษา (8) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (9) ส่งเสริมสนับสนุนแนะนำให้ครูผู้สอนจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (10) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน และประเมินผลรวมอย่างครอบคลุมโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน (11) สร้างความร่วมมือกับชุมชนทุกฝ่ายเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนและร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (12) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถวิจัยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนและนำผลการวิจัยข้อค้นพบไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (13) จัดโครงสร้างการจัดระบบการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติด้วยการจัดหน่วยงานเพื่อรองรับการเรียนรู้ (14) จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด (16) จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (17) สร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอนเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ (18) วางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน และ(19) กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบไว้หลายท่าน ดังนี้

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.50-53) ได้สร้างกรอบการบริหารจัดการเรียนการสอนซึ่งมี 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

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

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการสื่อสารเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructions Program) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสาน การจัดการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและประเมินผล ด้านการสอนผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร เป็นพฤติกรรมการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครูนักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งทำเอกสารต่างๆจากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาแนวทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่างๆที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับ

ข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการเป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้นและมีความชัดเจนจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนได้มีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อให้เป็นการยืนยันว่าผู้บริหารได้สนับสนุนอย่างจริงจัง

Davis and Thomas (1989, อ้างถึงใน เมตตา สอนเสนา, 2557, น.34) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.26-27) ได้เสนอกรอบความคิดภาวะผู้นำการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นด้านที่ต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและความคาดหวังของโรงเรียน

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนี้ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนและการนิเทศลงสู่ห้องเรียนจะสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการเพื่อให้นักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั่นก็คือการเรียนรู้ตามที่คาดหวังของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วย ความคาดหวังและทัศนคติของชุมชนในโรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยสื่อสารเป้าหมายของการเรียนการสอน สร้างความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เสริมสร้างวินัยที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับโรงเรียน

4. ด้านการสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นด้านที่ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยกย่องนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการสังเกตในชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ นั่นคือทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพจากผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต อาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีช่วยพัฒนาบุคคลทั้งสองฝ่ายให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมายเพื่อความเติบโตในวิชาชีพ

5. ด้านการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนี้สำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้นำการเรียนการสอนควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การวิเคราะห์ และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จากการตรวจสอบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

McEwan (2003, p.19-132, อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558, น.40) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่จะเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดหรือสร้างและรักษามาตรฐานทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนงานวิชาการทางการสอนให้กับคณะครู ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียนที่นำไปสู่การเรียนรู้ ด้านการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

และพันธกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดความคาดหวังกับคณะครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนคณะครูและผู้ปกครอง

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.31-33) ได้เสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา
2. ร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกันในสถานศึกษา
3. ติดตามดูแลความร่วมมือด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล
4. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการสังเกตและประเมินผลของครู
5. สร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผลผู้เรียน
6. ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายในการพัฒนา
7. มุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการใช้วิจัยเป็นฐาน
8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา

Huber (2007, อ้างถึงในบรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.39-40) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามี 12 ประเด็นได้แก่

1. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
2. มุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์
3. ให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความสำเร็จของนักเรียนโดยจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
4. พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์สื่อสารกันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
5. พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
6. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตรการสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. มีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ และให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล
8. เป็นผู้ที่สามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย

9. ใช้ทีมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตรนโยบายของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ

10. ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

11. ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก

12. มีความตระหนักในสถานการณ์มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.19-22) กล่าวว่าผู้นำทางการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนใน 8 ด้าน ได้แก่

1. การดูแลหลักสูตรของโรงเรียน
2. การประเมินผลการเรียนรู้
3. การพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน
4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การให้คำแนะนำและการนิเทศ
8. การพัฒนาโรงเรียน

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.28-30) โมเดลภาวะผู้นำการเรียนการสอนในประเทศจีนที่ถือว่าเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของจีนที่ต้องตอบสนองทั้งแนวคิดการปฏิรูปยุคใหม่และแนวคิดแบบดั้งเดิม จากผลการวิจัยนี้ Qian, Walker, and Li กล่าวว่าผู้บริหารในบริบทของจีนมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมากรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกและความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ เพราะถือว่าเป็นด้านสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของครู ดังนั้นโมเดลผู้นำการเรียนการสอนในบริบทของจีนจึงถือว่าด้านทั้งสองเป็นด้านหลักที่สะท้อนการลงมือปฏิบัติของความเป็นผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสรุปออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา เป็นด้านที่สำคัญเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งของโรงเรียน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกลยุทธ์การพัฒนาครู โดยนำจุดแข็งเหล่านี้ไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. ด้านการประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและนิเทศครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพโดยในระหว่างการสอนแต่ละวัน ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงเกี่ยวกับการสอนของครู

3. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบนโยบายใหม่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความมั่นใจสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูในองค์การนั้น มีความปลอดภัย และเป็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาบางอย่างที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่มพวก อาทิ กิจกรรมทางสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการสอน เป็นต้น

4. ด้านการปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง ในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเงื่อนไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยปรับปรุงให้นักเรียนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

5. ด้านการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานและสนับสนุนให้ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

6. ด้านการส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษานำคณะครูสำรวจและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ อาทิ สร้างความสัมพันธ์กับเขตพื้นที่การศึกษา ชุมชน และพันธมิตรของโรงเรียนซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนมีกลยุทธ์การสอนแบบใหม่และทันสมัย

Ruci (2023) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านการสอนเป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพและการสนับสนุนของครู โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกับครูเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการเรียนการสอนและให้การสนับสนุนแหล่งข้อมูล พร้อมให้คำแนะนำที่จำเป็น เพื่อช่วยให้ครูบรรลุวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้ความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

2. การจัดลำดับความสำคัญการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการสอน

3. การให้การสนับสนุน ข้อเสนอแนะ และการฝึกสอนอย่างต่อเนื่องแก่ครู เพื่อช่วยปรับปรุงการฝึกปฏิบัติในการสอน

4. การใช้ข้อมูลและหลักฐานเพื่อประกอบการตัดสินใจในการสอน และเพื่อติดตามและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการสอน

5. การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.71) เสนอว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนภายใต้การดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายครอบคลุม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

3. ด้านการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือและศรัทธา

4. ด้านการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการสอน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตรและมีการประเมินผลการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตร การดำเนินการจัดทำหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

6. ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการพัฒนาตนของครูและการพัฒนาวิชาชีพครู

1.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะต่างๆ พบว่ามีนักวิชาการ ได้แก่ Halingger and Murply (1985), Davis and Thomas (1989), Weber (1996), McEwan (2003), Maryland State of Education (2005), Huber (2007), Darmell (2010), Qian, Walker, and Li (2017), Armand

Ruci (2023) และพัทธยา ชนะพันธ์ (2555) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ในลักษณะที่คล้ายกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์รวมกันได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และการร่วมมือเพื่อสร้างพันธกิจของสถานศึกษา

2. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน คณะครู และผู้ปกครอง การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย การส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสอน การสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้สูงขึ้น และการพัฒนาครูเป็นผู้นำการเรียนการสอน

4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วย การนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอนและการกำกับติดตามเพื่อพัฒนากรวอนของครู

5. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย การมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร ดูแลและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของครูในการจัดทำหลักสูตร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1 การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.50) กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) ว่าเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิด

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.29) ได้เสนอด้านการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนาเป็นด้านที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งของโรงเรียน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกลยุทธ์ การพัฒนาครู โดยนำจุดแข็งเหล่านี้ไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.6) กล่าวถึงการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นที่ได้รับการยอมรับและศรัทธา

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, p. 218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.50) กล่าวถึงการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู

McEwan (2003, p.19-132, อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558, น.41) ระบุว่าการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนว่าเป็นเช่นใด อะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความรู้พื้นฐาน และความมั่นใจในสภาพความคาดหวังในอนาคต ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวความคิดให้คณะทำงานเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสื่อสารที่เป็นระบบและสื่อสารแบบ 2 ทางกับคณะครู แจ้งการประชุมการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมซึ่งบอกให้นักเรียนทราบถึงค่านิยมและความหมายของการเรียน กระตุ้นให้คณะทำงานเลือกแนวคิดที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้า ให้ครูเข้าใจว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนจะต้องมีเป้าหมายจุดประสงค์และมีแผนการดำเนินงานซึ่งจะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อกำหนดเป้าหมาย

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245 อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555 น.50) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

Huber (2007, อ้างถึงใน บรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.39-40) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์

1.4 การร่วมมือเพื่อสร้างพันธกิจของโรงเรียน

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.26) กล่าวว่าการร่วมมือเพื่อสร้างพันธกิจของโรงเรียนเป็นด้านที่ต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิดโอกาสให้

บุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ค่านิยมและความคาดหวังของโรงเรียน

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.31) ระบุว่าการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของโรงเรียน มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประสานความร่วมมือและสะท้อนความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในการแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งของโรงเรียนเพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์และขอบเขตในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน ได้ทราบแนวทางการดำเนินงานทั้งรูปแบบทางการและไม่ทางการ ตลอดจนการนำทิศทางที่กำหนดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ครูเข้าใจและสามารถนำไปสู่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก

การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.52) กล่าวว่าการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) เป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรทัดฐานและเจตคติในตัวบุคลากรและนักเรียนที่ดี ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครูนักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.27) กล่าวว่าด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วย ความคาดหวังและทัศนคติของชุมชนในโรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยสื่อสารเป้าหมายของการเรียนการสอน สร้างความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เสริมสร้างวินัยที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับโรงเรียน

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน คณะครู และผู้ปกครอง

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245 อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555 น.52) กล่าวว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน คณะครู และผู้ปกครอง คือการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

McEwan (2003, p.19-132 อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558, น.42) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน คณะครู และผู้ปกครอง เป็นบทบาทผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสนับสนุนนักเรียนและการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น การยอมรับความสำเร็จ การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนและห้องประชุม เป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมนักเรียนพร้อมที่จะให้คำตอบของนักเรียนด้านการเรียนหรือทางระเบียบวินัยการรู้จักนักเรียนและการติดต่อกับครอบครัวนักเรียน มีนโยบายปกติต้อนรับทุกคนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ต่าง ๆ

Huber (2007, อ้างถึงใน บรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.40) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์สื่อสารกันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.29) กล่าวว่าด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบนโยบายใหม่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความมั่นใจสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูในองค์การนั้น มีความปลอดภัย และเป็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาบางอย่างที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่มพวก อาทิ กิจกรรมทางสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการสอน เป็นต้น

2.3 การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

McEwan (2003, p.19-132 อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558, น.41-42) กล่าวว่าสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเกิดจากความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยมของสมาชิกคณะผู้บริหาร นักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง บรรยากาศจะต้องสอดคล้องกับความเป็นอยู่และประชาชนพึงพอใจในการมีส่วนร่วม ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียนให้ดูเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าดู น่าเรียนนั้น เป็นเรื่องสำคัญทุกโรงเรียนต้องเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้และมีความรักในตัวครูที่เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

Huber (2007, อ้างถึงใน บรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.40) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.20-21) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมการดำเนินงานของผู้นำทางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดให้มีคณะทำงานที่ดูแลเรื่องการสร้างให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกับกระบวนการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดสรรเวลา ให้กลุ่มพัฒนาวิชาชีพครูแต่ละกลุ่มได้ประชุมกันอย่างต่อเนื่องตลอดปี การศึกษาเพื่อให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ การหากลยุทธ์เพื่อชมเชยความสำเร็จและพัฒนาการของครูเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และการปรากฏตัวอย่างสม่ำเสมอในห้องเรียน ห้องประชุม และตามวาระต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.4 การจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245 อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.53) กล่าวว่าการจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้คือการจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนได้มีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อให้เป็นการยืนยันว่าผู้บริหารได้สนับสนุนอย่างจริงจัง

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้อันสร้างความรู้สึกค่านิยมที่สอดคล้องความเป็นอยู่และสร้างความพึงพอใจให้กับครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน ได้รับดูแลเอาใจใส่และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครู และจัดให้มีสื่อวัสดุที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในการให้รางวัลและให้การยอมรับผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สูงหรือปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสสร้างความร่วมมือให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ พร้อมชมเชยในความสำเร็จและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ผูกพันให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และรักครูที่เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

3. การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 การส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาชีพ

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.53) กล่าวถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ว่าคือการที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.33) กล่าวว่าการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพมุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐานผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรเมื่อความมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความต้องการของทีมงานและความสำเร็จของผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการพัฒนาวิชาชีพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.21) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าผู้นำควรให้บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานของแต่ละคน โดยดำเนินการพัฒนาจากการสำรวจความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของครูที่จะส่งเสริมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผล และการควบคุมชั้นเรียน และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้หรือทักษะที่ตนเองต้องการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูกำหนดเป้าหมายและสร้างแผนในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.30) กล่าวถึงด้านการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานและสนับสนุนให้ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

Ruci (2023) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับครู พร้อมให้การสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ และการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

3.2 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.32-33) ผู้นำสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลจากแหล่งเว็บไซต์ที่หลากหลายในการพัฒนา

นักเรียน ครู และนำข้อมูลมาผ่านการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.21) ผู้นำควรกระตุ้นให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียน และสังเกตการใช้เทคโนโลยีของครูในห้องเรียน เปิดโอกาสและหาเวลาให้ครูในการออกแบบบทเรียนที่ใช้สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาข้อมูลและเครื่องมือสื่อการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรจากอินเตอร์เน็ต

3.3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.52) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการเป็นต้น

Davis and Thomas (1989, อ้างถึงใน เมตตา สอนเสนา, 2557 น.34) ได้กล่าวว่าการสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

3.4 การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสอน

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564 น.26) กล่าวว่าการสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการจะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั่นก็คือการเรียนรู้ตามที่คาดหวังของนักเรียน

Huber (2007, อ้างถึงใน บรรพต รู้เจนทร์, 2558 น.39) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

3.5 การสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้สูงขึ้น

Hallinger and Murphy (1985, p.218-245 อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.53) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้นและมีความชัดเจนจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

McEwan (2003, p.19-132 อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558 น.41) การกำหนดหรือสร้างและรักษามาตรฐานทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่มุ่งงานวิชาการเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการซึ่งหมายความว่านักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้อะไร ครูจะต้องสอนอย่างไรจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายทางการสอน ซึ่งขึ้นอยู่กับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนในกรอบของหลักสูตรของโรงเรียน มีการสอนและมีระบบประเมินผลที่แท้จริง การปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้กับระดับทุกชั้น การสร้างมาตรฐานทางวิชาการ ทำให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียนมีความหวังว่านักเรียนควรได้เรียนสิ่งที่ต้องการเรียนและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสมที่จะก้าวไปสู่ระดับมาตรฐาน

3.6 การพัฒนาครูเป็นผู้นำการเรียนการสอน

McEwan (2003, p.19-132, อ้างถึงใน ชณุตพร ปรีจำรัส, 2558, น.41) กล่าวว่าการพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำการเรียนการสอนเป็นการส่งเสริมให้ครูแสดงทักษะความเป็นผู้นำสามารถทำหน้าที่แนะนำและสอนครูคนอื่น ๆ สามารถเป็นผู้ตัดสินใจและเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียนโดยการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การจัดตารางการประชุมการนำเรื่องการเรียนการสอนมาอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำงานร่วมกันผู้บริหารจะต้องให้การอบรมแก่ครูเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและใช้ทักษะนั้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีเกณฑ์ผู้นำในโรงเรียนซึ่งร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกระตุ้นคณะครูทั้งการทำตัวเป็นตัวอย่างหรือเสริมแรงในทางบวกหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูร่วมกิจกรรมซึ่งช่วยให้เกิดประโยชน์แก่องค์การด้านการสอนของโรงเรียนการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมวิชาชีพ

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.20) การพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน ผู้นำทางการเรียนการสอนควรสนับสนุนการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่มีผลการวิจัยรับรองและกระตุ้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนผ่านคิดเห็นกับครูคนอื่น ๆ ถึงประสิทธิภาพการใช้กลยุทธ์และกระบวนการสอนที่หลากหลาย และให้ครูมีโอกาสในการออกแบบการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีความหลากหลาย เหมาะสมในชั้นเรียนของตน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานเหมาะสมกับความต้องการของครู และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างแผนพัฒนาทางวิชาชีพและประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ทักษะที่ตนได้รับการพัฒนา สนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนให้มีคุณภาพ กระตุ้นให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการออกแบบบทเรียนและเปิดโอกาสใน

การค้นคว้าเครื่องมือสื่อการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรจากแหล่งเว็บไซต์ที่หลากหลาย จัดสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติการสอนเพื่อพัฒนาและสร้างมาตรฐานเชิงวิชาการของครูให้สูงขึ้น และสนับสนุนจัดหาทรัพยากรที่ครูต้องการเพื่อช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้ข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางและกลวิธีจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีทักษะความเป็นผู้นำในการแนะนำการสอนของครูและพัฒนาการสอนผ่านการมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างต่อเนื่อง

4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 การนิเทศและประมินผลเพื่อปรับปรุงการสอน

Hallinger and Murphy (1985, p 218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.51-52) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.27) กล่าวว่าการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน เป็นด้านการสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นด้านที่ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยกย่องนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการสังเกตในชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ นั่นคือทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพจากผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต อาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีช่วยพัฒนาบุคคลทั้งสองฝ่ายให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมายเพื่อความเติบโตในวิชาชีพ

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.32) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการสังเกตและประเมินผลของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการอ่าน การเขียน การริเริ่ม และการเรียนรู้ใช้ข้อมูลผู้เรียน และข้อมูลที่รวบรวมไว้จากกระบวนการสังเกตในการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับทางข้อมูลที่เป็นทางการระหว่างการประชุมตรวจสอบ เช่นเดียวกับข้อมูลที่ไม่เป็นทางการจากการเยี่ยมเยือน การประชุม และการสนทนากับครูในเรื่องของการเรียนการสอนในชั้นเรียน กำหนดเกณฑ์และประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ที่ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการมีชื่อเสียงและพัฒนาการของเขตความสามารถความเป็นผู้นำโรงเรียน

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.21) กล่าวว่าการนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการให้คำแนะนำและการนิเทศสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบการเข้านิเทศการเรียนการสอนครูทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูหรือใช้การเดินเข้าไปสังเกตการณ์ตามห้องเรียนต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งใช้เวลาสั้น ๆ เพียง 3-15 นาที ขั้นตอนสำคัญของการเดินเข้าไปสังเกตการณ์ได้แก่ พูดคุยกับครูเกี่ยวกับรูปแบบการเดินเข้าไปสัมภาษณ์และประโยชน์ของการใช้รูปแบบนี้ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าไปสังเกตการณ์ซึ่งให้ข้อมูลสะท้อนกลับครู สรุปผลโดยรวม ปรับปรุง และกำหนดแนวทางสำหรับครั้งต่อไป

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.6) กล่าวว่าการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ การนิเทศอย่างเป็นการดำเนินชีวิตและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน

4.2 การกำกับติดตามเพื่อพัฒนาการสอนของครู

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.28-30) ด้านการประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและนิเทศครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ โดยในระหว่างการสอนแต่ละวันผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงเกี่ยวกับการสอนของครู

กล่าวโดยสรุป การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการนิเทศโดยการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าไปสังเกตการสอนทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำและกำหนดแนวทางการสอนในชั้นเรียนครั้งต่อไปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการกำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง และตรวจสอบประเมินประสิทธิผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยการตรวจสอบถึงการนำข้อเสนอไปใช้ปรับปรุงการสอนและความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารจัดการหลักสูตร

การบริหารจัดการหลักสูตร มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

5.1 การมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร

Maryland State of Education (2005, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, น.32) กล่าวถึง การติดตามดูแลความร่วมมือด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการสนทนากับครูเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรท้องถิ่น สนับสนุนให้มีการบูรณาการการวิจัยวิธีการจัดการเรียนการสอนกับการสอนในชั้นเรียนประจำวัน มอบหมายงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสม มี

เป้าหมายและมีการประสานสัมพันธ์กัน ยกย่องชมเชยผลงานของครูที่แสดงถึงการเรียนรู้ใหม่ ใช้การประเมินผลเป็นการวัดความรอบรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

Huber (2007, อ้างถึงใน บรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.58) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การมีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ และให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล

5.2 การดูแลและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Darmell (2010, อ้างถึงใน อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558, น.21) กล่าวถึงการดูแลและพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ว่าหลักสูตรสำหรับศตวรรษที่21 ควรมีการบูรณาการความรู้และทักษะที่สัมพันธ์ในศตวรรษที่21 โดยการดำเนินงานของผู้นำทางการเรียนการสอนในการดูแลหลักสูตร ได้แก่ การกำกับดูแลหลักสูตรที่กำหนดไว้และประเมินการใช้ การวิเคราะห์ติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการศึกษาจากกรอบของหลักสูตรและจากข้อมูลอื่นๆอย่างต่อเนื่อง การวางแผนและดำเนินการเข้าไปสังเกตการณ์การเรียนการสอนในห้องเรียน การเตรียมขั้นตอนสำหรับให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและความต้องการของนักเรียน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการจัดสรรเวลาร่วมกันกับครูในการพัฒนาบทเรียน

Qian et al. (2017, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.28-30) กล่าวว่า ด้านการปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง ในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเงื่อนไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยปรับปรุงให้นักเรียนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.6) กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินการใช้หลักสูตร

5.3 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

Hallinger and Murphy (1985, p 218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.52) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร เป็นพฤติกรรมการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

5.4 ตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง

Hallinger and Murphy (1985, p 218-245, อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์, 2555, น.52) ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนทดสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนมาใช้ในการประเมินหลักสูตร

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.26) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนี้ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนและการนิเทศลงสู่ห้องเรียนจะสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั่นก็คือการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน นอกจากนี้ต้องการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จากการตรวจสอบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

Huber (2007, อ้างถึงในบรรพต รู้เจนทร์, 2558, น.58) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตรการสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

5.5 การมีส่วนร่วมของครูในการจัดทำหลักสูตร

Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.27) กล่าวว่าด้านนี้ควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การวิเคราะห์ และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จากการตรวจสอบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดทำหลักสูตร และให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับจุดแข็งและความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น และทักษะที่สัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการประเมินผลการใช้หลักสูตรจากความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและทันสมัยอยู่เสมอ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 (พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566) มีการยกเลิกสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้เปลี่ยนเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งระบุหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ไว้ในมาตรา 6 ดังนี้ (1) การเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมาจากการศึกษาตามอัธยาศัยตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (พ.ร.บ.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551) (2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองซึ่งมาจากการศึกษาต่อเนื่องตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และ(3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับซึ่งมาจากการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ทั้งนี้การศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับจะต้องมีการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อจัด ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ซึ่งได้รับคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านสามัญศึกษาหรืออาชีวศึกษาให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราช บัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566)

2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประเทศไทยได้เกิดขึ้นในปี 2508 เมื่อองค์กร UNESCO เริ่มให้ความหมายการศึกษาตลอดชีวิตในเชิงของการศึกษาแก่ผู้ที่ออกจากโรงเรียนแล้ว การศึกษาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานและควบคู่กับการทำงานของแต่ละบุคคล ต่อมาได้เพิ่มความหมายการศึกษาตลอดชีวิต ตั้งแต่การศึกษาสำหรับเด็กไปจนถึงการศึกษาของผู้ใหญ่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาในปีพ.ศ. 2517 จนทำให้เกิดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปี พ.ศ. 2522 มีการกระจายอำนาจและแหล่งให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนในระดับภาคและจังหวัด ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต ศูนย์การศึกษาประชาชน ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและจังหวัดได้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในลักษณะการศึกษาตลอดชีวิตที่ให้บริการแก่กลุ่มคนทุกวัยทุกกลุ่มและหลากหลายรูปแบบ

ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - 2545 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้วางรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็น 3 กลุ่มเพื่อดำเนินการวางแผนและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานจัดการและเครือข่ายที่เข้ามาร่วมดำเนินงานโดยมีลักษณะการให้บริการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษานอกระบบประเภทการให้ความรู้พื้นฐาน การศึกษานอกระบบประเภทการให้ทักษะและอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัยประเภทข้อมูลข่าวสาร

ต่อมาในปี 2551 ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีหลักการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั่วถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาและการให้บริการผ่านเครือข่ายซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในส่วนของการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของตนเอง จัดให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลายทั้งในส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา และกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทุกรูปแบบ มีคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดนโยบาย แนวทางดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุน การประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนในระดับภูมิภาคจัดให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทุกจังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานครโดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและร่วมมือในการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

สำหรับหน่วยงานที่จัดให้มีหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คือศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สนับสนุน ประสานงาน ส่งเสริมและจัดการศึกษาดังกล่าวร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยจัดให้มีศูนย์การเรียนการสอนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนขึ้น ทำให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของทุกระดับ

ทั้งนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 จึงถือว่าเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษากิจกรรมใหม่ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยยังยึดลักษณะการให้บริการทางการศึกษาทั้ง 3 ด้าน จากที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้วางรูปแบบไว้ ดังนี้ (ชลทิตย์ เอี่ยมสำอาง, 2554, น.29-56)

1. การปรับและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ เวลาเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคม ส่งเสริมให้มีการเทียบโอนและจัดให้มีการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีหลักสูตรสาระการเรียนรู้ 5 สาระ ได้แก่ สาระทักษะการเรียนรู้ ความรู้

พื้นฐาน การประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิต และสาระการพัฒนาสังคม และในแต่ละระดับของหลักสูตรผู้เรียนจะใช้เวลาเรียนระดับละ 2 ปี และจะต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง พร้อมทำโครงงานอย่างน้อย 3 หน่วยกิต

2. การศึกษาต่อเนื่องซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

2.1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดบริการเพื่อให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพ มีผู้สอนหรือวิทยากรในอาชีพนั้น ๆ ที่ประสบความสำเร็จจัดการศึกษาในรูปแบบการฝึกทักษะอาชีพ การเข้าสู่อาชีพ การพัฒนาอาชีพ โดยเป็นกิจกรรมที่มีการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพนั้น ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น การทอผ้า การเย็บเสื้อผ้า นวดแผนไทย การแปรรูปสมุนไพร อาชีพช่างต่าง ๆ

2.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคคล สังคม และชุมชน การปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สร้างบุคคลให้มีความสามารถในการแข่งขันและสามารถต่อสู้กับกระแสวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล กิจกรรมการศึกษาที่จัด เช่น การพัฒนาชีวิตด้านการดูแลสุขภาพ การพัฒนาบุคลิกภาพ กฎหมายพื้นฐานสำหรับประชาชน การอนุรักษ์จัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.3 การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ มุ่งใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนมีส่วนร่วมและดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี โดยมีกิจกรรมที่จะได้แก่ การอบรมเรื่องยาเสพติด การฝึกพัฒนาจิต การอบรมชุมชนดิจิตอล

3. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ไม่มีหลักสูตร และระยะเวลาที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอาชีพและเพศวัย กิจกรรมที่จัดตามความสมัครใจของผู้รับบริการเป็นการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล โดยมีกิจกรรมได้แก่ ห้องสมุดประชาชน มุมนั่งอ่านและคอมพิวเตอร์ การส่งเสริมการอ่าน การจัดนิทรรศการอุทยานการเรียนรู้ การศึกษาเคลื่อนที่ เป็นต้น

ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูปประเทศทั้งหมด 11 ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องปฏิรูปให้สอดคล้องกับการปฏิรูปทั้ง 11 ด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทิศทางในการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาของประเทศ ซึ่งได้มีการกำหนดในกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาที่จะได้กล่าวต่อไป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ในหมวด 5 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็น

เวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดเป็นนโยบายการเตรียมพร้อมด้านกำลังคน และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยการพัฒนามนุษย์ทุกด้าน และทุกช่วงวัยเพื่อให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญ แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2060-2579) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาโดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากทิศทางของประเทศดังกล่าวจะพบว่าคนไทยทุกช่วงวัยต้องได้รับการเสริมสร้างศักยภาพด้วยการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

จนเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ถูกยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) เป็นกรอบภารกิจในการทำงาน ซึ่งได้ระบุไว้ในมาตรา6 ระบุให้กรมมีหน้าที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ดังนี้ (1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และ(3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นมีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบุไว้ในมาตรา 7 ว่า มีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้นชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตรงสะดวกโดยไม่มีค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม อาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

2. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ระบุไว้ในมาตรา 9 ว่า มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนา

อาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนครอบครัว ชุมชน และสังคมหรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ระบุไว้ในมาตรา 11 ว่า มีเป้าหมายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาหรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มีภารกิจหน้าที่สอดคล้องกันโดยการศึกษาตลอดชีวิตมาจากการศึกษาตามอัธยาศัยของ พ.ร.บ.เดิม การศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองมาจากการศึกษาต่อเนื่องของ พ.ร.บ.เดิม และการศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับมาจากการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ พ.ร.บ.เดิม แต่มีข้อแตกต่างกันตรงที่การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาเพียงในขั้นพื้นฐาน แต่การศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับจะต้องเพิ่มบทบาทในการจัดการศึกษาโดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนที่ได้รับคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.2.1 ความหมายการศึกษานอกระบบ

ความหมายของการศึกษานอกระบบ มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546, น.6) ได้ให้ความหมายการศึกษานอกระบบว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, น.6) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัยไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพประสบการณ์ตามความสนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ด้านพื้นฐานทักษะในการประกอบอาชีพและทักษะที่จำเป็นสำหรับความรู้ด้านอื่นๆ เป็นฐานในการดำรงชีวิตการศึกษานอกระบบ มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการ

ศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน

ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล (2555, น.34) กล่าวว่าการศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคม โดยอาจจะจัดอย่างอิสระหรือเป็นภาคีเครือข่ายที่จัดให้แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย และช่วงอายุ เป็นกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และการประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถแก้ปัญหาตามสภาพปัจจุบัน และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

พรพฤกษา เพ็ญศรีศิริกุล (2555, น.20) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่าการศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างแน่นอนมีความยืดหยุ่นและหลากหลายในด้านวัตถุประสงค์รูปแบบหลักสูตรวิธีการจัดและระยะเวลาซึ่งจัดขึ้นตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนโดยบุคคลหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ในสังคม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ และทัศนคติของผู้เรียนให้สูงขึ้น และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไป

มุตตาฝา ล่าเห (2560, น.1) ได้นิยามการศึกษานอกระบบ ว่าหมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นกว่าการเรียนในระบบโรงเรียนทั่วไป เป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชน ทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ และเป็นทางเลือกให้แก่ผู้ด้อยโอกาส พลาดโอกาสไม่สามารถเข้าศึกษาในระบบได้มีโอกาสรับความรู้ การศึกษานอกระบบเน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนการสอนจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มด้วย

วรรณรี ตันติเวชอภิกุล (2560, น.16) ได้นิยามการศึกษานอกระบบ ว่าหมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้เรียนทุกเพศทุกวัย ไม่มีการจำกัดพื้นฐานทางการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ หรือความสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้พื้นฐานของการดำรงชีวิต ทักษะการประกอบอาชีพ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานในการดำรงชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่สามารถจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในหน่วยงานหรือองค์กร มีความยืดหยุ่นทั้งในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการ หลักสูตร สถานที่ เนื้อหา ระยะเวลา การวัดและการ ประเมินผล โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน

หฤทัย จตุรวัฒนา (2560, น.14) ได้นิยามการศึกษานอกระบบ ว่าหมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งจัดให้กลุ่มเป้าหมายที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบให้เหมาะสม

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ประพิมพ์ อัตตะนันทน์ (2562, น.57) ได้นิยามการศึกษานอกระบบ ว่าหมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นโดยบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ได้ตั้งไว้ เช่น ผู้ใหญ่ เยาวชนที่ขาดโอกาสการศึกษาจากในระบบ บุคคลในวัยทำงาน ผู้สูงอายุ ผู้ต้องขัง ฯลฯ โดยกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านั้นจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ แต่มีความยืดหยุ่นในบางเรื่อง เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย อาทิเช่น เวลาเรียน สถานที่เรียน อายุผู้เรียน วิธีการประเมิน โดยครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลาย อาทิเช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ รวมไปถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เป็นต้น

ชนันภรณ์ อารีกุล. (2563, น.59-60) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาซึ่งจัดบริการให้แก่ผู้พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระบบโรงเรียน โดยไม่จำกัดวัย เพศ พื้นฐานการศึกษา กิจกรรมทางการศึกษามีความยืดหยุ่นในเรื่องต่าง ๆ เช่น ระเบียบกฎเกณฑ์ หลักสูตร ระยะเวลาของกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความหลากหลาย

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นโดยบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อจัดให้ประชาชนผู้ที่พลาดโอกาสในการเข้ารับการศึกษาในระบบโรงเรียนทุกเพศทุกวัยให้ได้มีโอกาสในการรับการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องหลักสูตร ระยะเวลาสถานที่เรียน และวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้พื้นฐานและเกิดทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจากการปรับเปลี่ยนเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้การศึกษานอกระบบตาม พรบ.ใหม่ยังคงไว้ซึ่งรูปแบบกิจกรรมการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้เข้าสู่ระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานและมีทักษะในการประกอบอาชีพ แต่มีการขยายขอบเขตของการจัดการศึกษาโดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพผู้เรียน

2.2.2 หลักการจัดการศึกษานอกระบบ

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547, อ้างถึงใน วรรณรี ตันติเวชอภิกุล, 2562, น.23-24) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบไว้ 5 หลักการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบส่วนมากเป็นผู้พลาดโอกาสและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอาจมีความแตกต่างทางด้านสถานภาพในสังคม อาชีพ เศรษฐกิจ และข้อจำกัดต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้การศึกษา

นอกระบบต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ หากแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกระบบจะต้องจัดการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตน สามารถเรียนรู้ เกิดความสำนึกที่จะพัฒนาตนเองได้ เป็นคนคิดเป็น ปรับตัวเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต หลักการนี้อยู่บนพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา วิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นของผู้เรียน ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สิ่งดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นลักษณะของการบูรณาการจึงมีความเหมาะสม โดยบูรณาการสาระต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ และบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

4. หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม ครู กศน. มีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ วิธีการเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการการศึกษานอกระบบที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนนับว่าสำคัญ เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน เอื้ออาทร การช่วยกันและกัน ปลูกฝังวินัยในตนเอง ฝึกความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีวุฒิภาวะ สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชน ก็นับว่าเป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบ ชุมชนสามารถเข้ามาร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรเป็นแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนในเรื่องอื่น ๆ เพื่อผลิตผู้เรียนที่เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนต่อไป

สมประสงค์ วิทยเกียรติ (2554, น.17-19) สรุปหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 6 หลักการ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการของผู้เรียน การทราบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายจะทำให้สามารถจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมาร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ส่งผลทำให้การศึกษาเป็นบรรยากาศด้วยความน่าสนใจ สนุก จึงทำให้ปัญหาการหยุดเรียนกลางคั่นลดลง

2. การรู้กลุ่มเป้าหมาย เป็นการรู้ถึงกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นกลุ่มใด อยู่ที่ไหนจะทำให้การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการบริการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความยืดหยุ่น ถือเป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับเขตพื้นที่หรือชุมชนนั้น ๆ

4. ความเป็นประโยชน์ ต้องคำนึงว่ากิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบที่จะบริการให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต

5. การมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ต้องร่วมดำเนินการด้วยกันทุกฝ่ายทุกระดับทั้งระดับนโยบายระดับปฏิบัติ และประชาชนกลุ่มเป้าหมายอันจะได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม และขณะเดียวกันก็จะสอดคล้องกับนโยบายเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในงานการศึกษานอกระบบ

6. การระดมทรัพยากรท้องถิ่น โดยการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพราะการศึกษานอกระบบมีขอบเขตการดำเนินงานที่กว้างขวางไม่ว่าจะเป็นจำนวนกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่การดำเนินงาน ดังนั้นการรอใช้ทรัพยากรจากการอุดหนุนของรัฐคงไม่เพียงพอที่จะกระจายการบริการการศึกษาไปสู่ประชาชนทุกหนแห่ง ซึ่งในท้องถิ่นเองนั้นมีทรัพยากรที่มีค่าอยู่มากไม่ว่าจะเป็นด้านภูมิปัญญา ตัวประชาชน ซึ่งอาจจะเป็นอาสาสมัครการศึกษานอกระบบ หรือการมีวัสดุอุปกรณ์ในการสร้างอาคารสถานที่สำหรับการจัดกลุ่มเรียน ความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงาน

วรรณรี ตันติเวชอภิกุล (2562, น.24-25) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบไว้ 10 หลักการ ดังนี้

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างของผู้เรียน และให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ของผู้เรียน

2. อาศัยรูปแบบการเรียนการสอนและสื่อการสอนที่หลากหลายผสมผสานกันให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความเหมาะสม

3. เน้นเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน

4. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ยึดหลักความเสมอภาคและเสรีภาพทางการศึกษาโดยให้โอกาสประชาชนทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้

6. คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และให้อิสระแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจของตนเอง

7. การบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต

8. ความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

9. ยึดหลักการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

10. การเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชนก่อให้เกิดความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากหลักการจัดการศึกษานอกระบบข้างต้น สรุปได้ว่าหลักการจัดการศึกษานอกระบบประกอบด้วย 5 หลักการดังนี้ (1) การกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ทั่วถึงอย่างเสมอภาค (2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) การบูรณาการการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับวิถีชีวิต (4) การจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ความความสำคัญต่อประสบการณ์ผู้เรียน (5) การเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน (6) รูปแบบการเรียนการสอนและสื่อการสอนที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้อย่างเหมาะสม (7) ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ (8) เนื้อหามีสอดคล้องกับปัญหาและความถนัดของผู้เรียน

2.2.3 ประเภทกิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบ

สุมาลี สังข์ศรี และคณะ (2553, อ้างถึงใน ชนันภรณ์ อารีกุล, 2563, น.43) ได้กล่าวถึงประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมประเภทให้ความรู้หรือการศึกษาพื้นฐานเป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความสามารถในการอ่านเขียนมีความรู้ในการคิดคำนวณรู้เรื่องราวที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม สังคม ประเพณีและวัฒนธรรมอันเป็นความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น การจัดการศึกษาเทียบเท่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีทั้งวิธีการเรียนด้วยตัวเองทางไกลและระบบชั้นเรียน

2. กิจกรรมประเภทให้ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดให้ความรู้ให้การอบรมในวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเกี่ยวกับอาชีพในท้องถิ่นอาชีพที่เพิ่มทุนรายได้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้มีทั้งความรู้และทักษะในวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงอาชีพของตนเองหรือสร้างอาชีพใหม่เพื่อเพิ่มทุนรายได้ เช่น ช่างซ่อมวิทยุ โทรทัศน์ อาหาร ขนม การทำเครื่องจักสาน เป็นต้น ซึ่งอาจจัดกิจกรรมในลักษณะการจัดกลุ่มสนใจการจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

3. กิจกรรมประเภทให้บริการข้อมูลข่าวสาร เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์อันเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เช่น

สุขภาพอนามัย เป็นต้น จัดกิจกรรมเผยแพร่ผ่านสื่อความรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือ รายการวิทยุกระจายเสียง หรืออาจมีกิจกรรมกลุ่มวิทยากรให้ความรู้ในบางเรื่อง ตัวอย่างการจัดกิจกรรมบริการ เช่น ห้องสมุดชุมชน การจัดรายการวิทยุและโทรทัศน์ของกระจายข่าว อุทยานการศึกษา เป็นต้น

สำนักการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการศึกษานอกระบบ 3 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการศึกษา กศน. ขั้นพื้นฐานเป็นกิจกรรมที่เน้นจัดการเรียนรู้การบริการความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันและเพื่อการศึกษาต่อ โดยมีหลักสูตรการเรียนรู้ มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนชัดเจน ประกอบด้วย เน้นส่งเสริมให้มีการรู้หนังสือ มีการเรียนการสอนในระดับประถม ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการให้รับการศึกษาระดับ ปวช. คอมพิวเตอร์

2. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ต่อจากการศึกษามีระดับชั้น เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการเกิดทักษะความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

2.1 กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความ สามารถและทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้สามารถเข้าสู่อาชีพหรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพเป็นช่องทางในการประกอบอาชีพและพัฒนาอาชีพให้เกิดกระบวนการคิดสามารถลดรายจ่ายหรือเพิ่มรายได้

2.2 กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกิจกรรมที่ให้บริการตามความสนใจและความต้องการที่ผู้รับบริการที่ต้องการจะศึกษาเรียนรู้เรื่องในเรื่องหนึ่งที่เป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือประโยชน์ต่อคนในชุมชนโดยผู้เรียนจะใช้ระยะเวลาเรียนสั้น ๆ

2.3 กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นกิจการที่จัดเพื่อบูรณาการความรู้และทักษะที่มีอยู่หรือได้รับจากการศึกษาทั้งในและนอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยแล้วนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาครอบครัวสังคมและชุมชน เนื้อหาสาระมุ่งพัฒนาสังคมและชุมชน เช่น ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ประชาธิปไตย ความสงบสุขในชุมชน ตลอดจนเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคม

2.4 กิจกรรมการเทียบโอนผลการเรียนความรู้และประสบการณ์ เป็นบริการที่ส่งเสริมให้ผู้ที่ออกจากสถานศึกษาในระบบนำความรู้มาเทียบโอนได้หรือผู้รับบริการกิจกรรมหรือหลักสูตร กศน. อื่น ๆ นำมาเชื่อมโอนประสบการณ์ได้ในระดับชั้นหรือประกาศนียบัตรตามเกณฑ์การเทียบโอน

3. กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจการที่จัดไว้บริการผู้ที่สนใจและต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้/ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตลอดจนความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาต่าง ๆ ได้แก่

3.1 ห้องสมุดชุมชนเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารค้นคว้าศึกษาหาความรู้ของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย มีโครงการหมุนเวียนสื่อสู่ศูนย์การเรียนชุมชนในตำบลเพื่อให้ประชาชนในชนบทห่างไกลได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ ทันต่อเหตุการณ์ปรับตัวกับสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.2 ศูนย์การเรียนชุมชนเป็นสถานที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนการศึกษาแบบพบกลุ่มที่มีระดับชั้น โดยมีครู ศรช. เป็นผู้อำนวยความสะดวกและได้รับการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่และงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยังเป็นสถานที่จัดกิจกรรมของชุมชน

3.3 แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัวที่ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากของจริงด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมหรือการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไปพัฒนาอาชีพพัฒนาทักษะชีวิต ตลอดจนพัฒนาครอบครัวกิจกรรมการศึกษาชุมชนอื่นๆ เช่น การสำรวจชุมชน การทำแผนแม่บทชุมชน การรับบริจาคหนังสือสู่ชุมชน การทำเวทีชาวบ้าน กิจการส่งเสริมผู้สูงอายุผู้พิการ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมในงานประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจการที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดประสบการณ์เกิดความรู้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

จากประเภทกิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบข้างต้น สรุปได้ว่าประเภทกิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้ (1) กิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานความสามารถในการเขียน อ่าน คำนวณ มีหลักสูตรและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ชัดเจนเทียบเท่าระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (2) กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่จัดการอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสังคมและชุมชน รวมถึงการเทียบโอนผลการเรียนรู้เพื่อนำมารับประกาศนียบัตร (3) กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้สนใจจากข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ห้องสมุดชุมชน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น

2.3 การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาตามคุณวุฒิระดับมาจากรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งยังคงใช้สาระการเรียนรู้ โครงสร้างและหลักเกณฑ์การจบ และวิธีการจัดการเรียนรู้ของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติเดิม

2.3.1 สาระการเรียนรู้ของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สาระการเรียนรู้ของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สาระดังนี้ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, น.2-3)

1) สาระทักษะการเรียนรู้ เป็นสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ การจัด การความรู้ การคิดเป็น และการวิจัยอย่างง่าย

2) สาระความรู้พื้นฐาน เป็นสาระเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสารคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3) สาระการประกอบอาชีพ เป็นสาระเกี่ยวกับการมองเห็นช่องทางและการตัดสินใจประกอบอาชีพ ทักษะในอาชีพ การจัดการอาชีพอย่างมีคุณธรรม และการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง

4) สาระทักษะการดำเนินชีวิต เป็นสาระเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สุขศึกษา พลศึกษา และศิลปศึกษา

5) สาระการพัฒนาสังคม เป็นสาระเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี หน้าที่พลเมือง และการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

2.3.2 โครงสร้างและหลักเกณฑ์จบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สาระการเรียนรู้	จำนวนหน่วยกิต					
		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย	
		รายวิชาบังคับ	รายวิชาเลือก	รายวิชาบังคับ	รายวิชาเลือก	รายวิชาบังคับ	รายวิชาเลือก
1	ทักษะการเรียนรู้	5		5		5	
2	ความรู้พื้นฐาน	12		16		20	
3	การประกอบอาชีพ	8		8		8	
4	ทักษะการดำเนินอาชีพ	5		5		5	
5	การพัฒนาสังคม	6		6		6	
	รวม	**36**	**12**	**40**	**16**	**44**	**32**
		48 หน่วยกิต		**56 หน่วยกิต**		**76 หน่วยกิต**	
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต		**100 ชั่วโมง**		**100 ชั่วโมง**		**100 ชั่วโมง**	

หมายเหตุ : จากหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (น.5), 2551, สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

ผู้เรียนทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีเกณฑ์การจบหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, น.9-10)

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินการเรียนรู้รายวิชาในแต่ละระดับการศึกษา ตามโครงสร้างหลักสูตร คือ

1.1 ระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต แบ่งออกเป็นวิชาบังคับ 36 หน่วยกิตและวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่า 56 หน่วยกิต แบ่งออกเป็นวิชาบังคับ 40 หน่วยกิตและวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต

1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า 76 หน่วยกิต แบ่งออกเป็นวิชาบังคับ 44 หน่วยกิตและวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 32 หน่วยกิต

2. ผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต(กพช.) ไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง

3. ผ่านการประเมินคุณธรรมในระดับพอใช้ขึ้นไป

4. เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษานอกระบบระดับชาติ โดยสอบในภาคเรียนสุดท้ายของทุกระดับการศึกษา

และหนังสือสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2556 เรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กำหนดมาตรการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในข้อ3 ระบุว่า กำหนดให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาต้องเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง เฉลี่ยภาคเรียนละ 50 ชั่วโมง

2.3.3 วิธีการจัดการเรียนรู้

การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, น.8) ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดแผนการเรียนรู้ของตนเองตามรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากภูมิปัญญา ผู้รู้ และสื่อต่าง ๆ

2. การเรียนรู้แบบพบกลุ่ม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดให้ผู้เรียนมาพบกันโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อสรุปร่วมกัน

3. การเรียนรู้แบบทางไกล เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ โดยที่ผู้เรียนและครูจะสื่อสารกันทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่ หรือถ้ามีความจำเป็นอาจพบกันเป็นครั้งคราว

4. การเรียนรู้แบบชั้นเรียน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดรายวิชา เวลาเรียน และสถานที่ ที่ชัดเจน ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้นี้เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีเวลามาเข้าชั้นเรียน

5. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ และความสนใจ จากสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือจากการฝึกปฏิบัติตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6. การเรียนรู้จากการทำโครงงาน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดเรื่องโดยสมัครใจตามความสนใจ ความต้องการ หรือสภาพปัญหา ที่จะนำไปสู่การศึกษาค้นคว้าทดลอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการสรุปผลการดำเนินงานตามโครงงาน โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และกระตุ้นเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้

7. การเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ สถานศึกษาสามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ได้ตามความต้องการของผู้เรียน

วิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาและผู้เรียนร่วมกันกำหนดวิธีเรียนโดยเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของเนื้อหา และสอดคล้องกับวิถีชีวิต และการทำงานของผู้เรียน โดยขณะเดียวกันสถานศึกษาสามารถจัดให้มีการสอนเสริมได้ทุกวิธีเรียนเพื่อเติมเต็มความรู้ให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้

3. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

3.1 ประวัติและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน สกร. ประจำกทม.) เดิมเป็นโรงเรียนผู้ใหญ่พระยาทำ ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2522 สังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ต่อมาเปลี่ยนสถานภาพ จัดตั้งเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมอบหมาย สถานที่ตั้งอยู่เลขที่ 161/10 ซอยวัดพระยาทำ ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

สำนักงานเปนอาคารไม้2 ชั้น 2 หลัง มีอาคารพัสดุ 1 หลัง ตั้งอยู่ในเนื้อที่ 1 ไร่เศษ สร้างมากว่า 40 ปี ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2536 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานครเพิ่มเติมและให้มีสถานะเป็นสถานศึกษาเช่นเดียวกัน โดยใช้ชื่อเป็น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 2 3 และ 4 ในป พ.ศ. 2540 ประกาศจัดตั้งสถานศึกษารวม 40 เขต โดยกำหนดให้

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 กำกับศูนยบริการการศึกษานอกโรงเรียนเขต 12 เขต
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 2 กำกับศูนยบริการการศึกษานอกโรงเรียนเขต 11 เขต
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 3 กำกับศูนยบริการการศึกษานอกโรงเรียนเขต 11 เขต
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 4 กำกับศูนยบริการการศึกษานอกโรงเรียนเขต 6 เขต

ต่อมาได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 ส่งผลใหมีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน กศน.กทม.) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยให้การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีสถานภาพเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครตามระเบียบว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีชื่อย่อว่า “สำนักงาน กศน.กทม.” มีหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาภายใต้การบังคับบัญชา จากเดิม 40 แห่ง เพิ่มอีก 10 แห่ง รวมทั้งหมด 50 แห่ง

สำนักงาน กศน.กทม. ได้แบ่ง กศน.เขต เป็น 6 กลุ่มโซน ดังนี้

1. กลุ่มโซนกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 9 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตพระนคร, ดุสิต, ป้อมปราบศัตรูพาย, สัมพันธวงศ์, ดินแดง, หวยขวาง, พญาไท, ราชเทวี และวังทองหลาง

2. กลุ่มโซนกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 10 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตปทุมวัน, บางรัก, สาทร, บางคอแหลม, ยานนาวา, คลองเตย, วัฒนา, พระโขนง, สวนหลวง และบางนา

3. กลุ่มโซนกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 7 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตจตุจักร, บางซื่อ, ลาดพร้าว, หลักสี่, ดอนเมือง, สายไหม และบางเขน

4. กลุ่มโซนกรุงเทพตะวันออก จำนวน 9 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตบางกะปิ, สะพานสูง, บึงกุ่ม, คันนายาว, ลาดกระบัง, มีนบุรี, หนองจอก, คลองสามวา และประเวศ

5. กลุ่มโซนกรุงธนเหนือ จำนวน 8 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตธนบุรี, คลองสาน, จอมทอง, บางกอกใหญ่, บางกอกน้อย, บางพลัด, ตลิ่งชัน และทวีวัฒนา

6. กลุ่มโซนกรุงธนใต้ จำนวน 7 เขต ประกอบด้วย กศน.เขตภาษีเจริญ, บางแค, หนองแขม, บางขุนเทียน, บางบอน, ราษฎร์บูรณะ และทุ่งครุ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, 2558)

กระทั่งวันที่19 มีนาคม 2566 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่พระราชบัญญัติการส่งเสริมการเรียนรู้พ.ศ.2566 โดยมีสาระสำคัญคือการยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยพ.ศ. 2551 และยกฐานะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัธยาศัยเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นไป 60 วันหรือตรงกับวันอาทิตย์ที่ 18 พฤษภาคม 2566 โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่จัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยแต่ละรูปแบบมีเป้าหมายและแนวทาง (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, พ.ศ.2566) ดังนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้นชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใดๆให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใดๆที่ตนสะดวก โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควรและเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือประโยชน์แก่สังคม โดยอาจมีการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วย โดยรูปแบบนี้มีแนวทางในการจัดการศึกษา ได้แก่

1.1 ดำเนินการด้วยวิธีการใดๆเพื่อกระตุ้นให้บุคคลใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่ตนสนใจและสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตัวเองในทุกเวลาอย่างรู้เท่าทัน และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่ตนสะดวกโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร

1.2 ให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคคลสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้โดยสะดวกโดยไม่มีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขใด ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้หรือมีลักษณะเป็นการไม่เอื้อหนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 สนับสนุนหรือส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายจัดหรือร่วมกันจัดให้บุคคลในครอบครัวและชุมชนมีนิสัยรักการอ่านหรือการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีแหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนครอบครัว ชุมชนหรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม โดยรูปแบบนี้มีแนวทางในการจัดการศึกษา ได้แก่

2.1 ดำเนินการโดยวิธีการใด ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลทุกช่วงวัยทุกอาชีพใฝ่เรียนรู้หรือฝึกฝนในเรื่องที่ตนถนัดหรือสนใจ เพื่อการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับการประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างผาสุกหรือการร่วมการพัฒนาชุมชนของตน

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือหรือร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการดำเนินการ

3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับมีเป้าหมายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาหรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการเพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน โดยรูปแบบนี้มีแนวทางในการจัดการศึกษา ได้แก่

3.1 เป็นการจัดการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ซึ่งมิได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาไม่ว่าด้วยเหตุใด เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านสถาบันศึกษาหรืออาชีวศึกษา

3.2 วิธีการจัดการเรียนรู้และการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับพัฒนาการของโลกและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดหรือความสนใจของตน ทั้งนี้วิธีการและหลักสูตรดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กรมและสถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ร่วมกันกำหนด

3.3 การประเมินผลเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาให้ใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อใช้กับผู้เรียนซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม โดยต้องไม่มีวิธีการทดสอบความรู้ในทางวิชาการแต่เพียงด้านเดียว

3.4 ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ซึ่งได้รับคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านสามัญหรืออาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร

โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครเป็นโครงสร้างเดิม เนื่องจากยังไม่มีการปรับโครงสร้างที่ชัดเจนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 (พ.ร.บ.ใหม่)

หมายเหตุ : จากสำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (2566).

3.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน

"ประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สู่มหานครแห่งการเรียนรู้"

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกช่วงวัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

2. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขต ศูนย์การเรียนรู้ระดับแขวง และแหล่งการเรียนรู้อื่นในรูปแบบที่หลากหลาย

3. ส่งเสริม และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างทั่วถึง

4. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

5. พัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

3.4 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ตาม พรบ. ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ระบุไว้ในมาตรา 19 ในทุกจังหวัดให้มีสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพื่อกำกับดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจในการประสานสนับสนุนและร่วมมือหรือมอบหมายให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ได้

ในการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของภาคีเครือข่ายประกอบด้วย และเมื่อจัดทำร่างแผนการส่งเสริมการเรียนรู้แล้วเสร็จให้เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและใช้บังคับต่อไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, พ.ศ.2566)

3.5 บริบทกลุ่มโซนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับบริบทกลุ่มโซนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้ (บุญชนะ ล้อมสิริอุดม, ผู้ให้สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2566) ดังนี้

โซนกรุงเทพฯกลาง (สกร.ระดับเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย สกร.ระดับเขตวังทองหลาง สกร.ระดับเขตสัมพันธวงศ์ สกร.ระดับเขตพญาไท สกร.ระดับเขตดินแดง สกร.ระดับเขตดุสิต สกร.ระดับเขตพระนคร สกร.ระดับเขตห้วยขวาง และสกร.ระดับเขตราชเทวี) เนื่องจากเป็นศูนย์กลางของกรุงเทพมหานคร ทำให้มีความเจริญที่สูงและเป็นจุดมุ่งหมายของแรงงานต่างจังหวัดในการเข้ามาประกอบอาชีพด้วยความเจริญดังกล่าว บวกกับค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงกว่าในต่างจังหวัด จึงทำให้เป็นแรงจูงใจของแรงงานในการทำงานในพื้นที่นี้ แต่ทั้งนี้ค่าครองชีพในการใช้ชีวิตก็สูงเช่นเดียวกัน ดังนั้นเมื่อแรงงานที่มาจากต่างจังหวัดต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง และนำวุฒิไปต่อยอดอาชีพในอนาคต จึงเลือกรับการศึกษาเพิ่มเติมจาก สกร. ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวเป็นเป้าหมายในการเข้ารับการศึกษามากที่สุด ส่งผลให้ สกร.โซนกรุงเทพฯกลางนั้นมักมีผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มแรงงานอันประกอบอาชีพพนักงานห้าง ลูกจ้างเป็นจำนวนมาก และเนื่องด้วยประชากรจำนวนมากจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างจังหวัดจึงทำให้ไม่ส่งผลต่อการหาจำนวนผู้เรียนตามเกณฑ์ในแต่ละภาคเรียน

โซนกรุงเทพฯใต้ (สกร.ระดับเขตวัฒนา สกร.ระดับ.เขตสวนหลวง สกร.ระดับเขตพระโขนง สกร.ระดับเขตสาทร สกร.ระดับเขตคลองเตย สกร.ระดับเขตบางคอแหลม สกร.ระดับเขตปทุมวัน สกร.ระดับเขตบางรัก สกร.ระดับเขตยานนาวา และสกร.ระดับเขตบางนา) เป็นพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง เนื่องจากที่ดินมีราคาค่อนข้างสูง ค่าครองชีพที่แพงทำให้เกิดการผลักกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยไปยังพื้นที่เขตชุมชนแออัด และจากสภาพความเป็นอยู่บวกกับสภาพแวดล้อมทางสังคม จึงทำให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวที่มีรายได้น้อยต้องออกจากระบบการศึกษาก่อนเกณฑ์เพื่อหางานทำและกลุ่มนั้นมักจะประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างจำนวนมาก ทำให้เมื่อกลุ่มดังกล่าวอยากจะเข้ารับการศึกษาอีกครั้งเพื่อจะใช้เพิ่มวุฒิในการสร้างตัวเลือกขยายช่องทางการทำงานจึงมักเลือกการศึกษา สกร.เป็นหลัก เนื่องจากตนมีอายุที่เกินเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานและยังเป็นการสะดวกต่อการเลือกเรียนตามเวลาที่ตนสะดวก

โซนกรุงเทพฯเหนือ (สกร.ระดับเขตสายไหม สกร.ระดับเขตจตุจักร สกร.ระดับเขตหลักสี่ สกร.ระดับดอนเมือง สกร.ระดับเขตบางซื่อ สกร.ระดับเขตลาดพร้าว และสกร.ระดับเขตบางเขน) เนื่องจากสภาพพื้นที่ตั้งอยู่บริเวณที่มีเรือนจำคลองเปรมทำให้ต้องขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักโทษในเรือนจำโดยเฉพาะเขตจตุจักร กลุ่มนักโทษซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยครู สกร.เขตจตุจักร และในขณะเดียวกันพื้นที่ตั้งของเขตกรุงเทพฯเหนือมีพื้นที่ทหารคือเขตดอนเมืองและเขตบางเขน ด้วยเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ต้องทั่วถึงทำให้ 2 เขตนี้ มีนักศึกษาที่เป็นทหารและครูในพื้นที่นั้นต้องปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในกรมทหาร ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนในเขตพื้นที่ทหารเนื่องจากอยู่ในพื้นที่ปิดจึงทำให้ง่ายต่อการควบคุมจำนวนนักศึกษา การปฏิบัติการสอน และง่ายต่อการขอความร่วมมือจากนักศึกษาจึงทำให้นักศึกษาสามารถเรียนจบได้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามจำนวนที่รับเข้ามา

โซนกรุงเทพฯตะวันออก (สกร.ระดับเขตสะพานสูง สกร.ระดับเขตหนองจอก สกร.ระดับเขตบางกะปิ สกร.ระดับเขตประเวศ สกร.ระดับเขตลาดกระบัง สกร.ระดับเขตบึงกุ่ม สกร.ระดับเขตคันนายาว สกร.ระดับเขตมีนบุรี และสกร.ระดับเขตคลองสามวา) พื้นที่แต่ละเขตในกรุงเทพฯตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่และมีประชากรอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก ทำให้ได้กลุ่มผู้เรียนที่สนใจสมัครเรียนเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกันและมักจะครบจำนวนผู้เรียนก่อนปิดรับการสมัครเสมอ โดยในพื้นที่นี้มักจะมีผู้เข้าเรียน สกร. เป็นกลุ่มมุสลิมส่วนใหญ่เนื่องจากสภาพพื้นที่มีผู้อยู่อาศัยเป็นชาวมุสลิมจำนวนมาก นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาจากมัสยิดในการใช้พื้นที่จัดการเรียนการสอน โดยมัสยิดจะมีอุปกรณ์การเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ส่งผลทำให้ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนและการได้รับการสนับสนุนจากภาคประชาชนจะมีมากกว่ากลุ่มโซนกลุ่มอื่น

โซนกรุงธนเหนือ (สกร.ระดับเขตบางพลัด สกร.ระดับเขตบางกอกน้อย สกร.ระดับเขตบางกอกใหญ่ สกร.ระดับเขตตลิ่งชัน สกร.ระดับเขตทวีวัฒนา สกร.ระดับเขตจอมทอง สกร.ระดับเขตธนบุรี และสกร.ระดับเขตคลองสาน) เป็นกลุ่มโซนที่มีกลุ่มนักศึกษาพิเศษคือนักศึกษาจากกองทัพเรือในเขตบางกอกน้อยเนื่องจากอยู่ในที่ต้องของกรมทหารเรือทำให้การจัดหากลุ่มผู้เรียนจึงเป็นไปอย่างง่าย ผู้เรียนส่วนใหญ่มักจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วน สกร.เขตอื่นในกรุงธนบุรีเหนือมักมีผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนในพื้นที่และประกอบอาชีพรับจ้างเป็นส่วนใหญ่

โซนกรุงธนใต้ (สกร.ระดับเขตบางขุนเทียน สกร.ระดับเขตบางแค สกร.ระดับเขตหนองแขม สกร.ระดับเขตภาษีเจริญ สกร.ระดับเขตบางบอน สกร.ระดับเขตทุ่งครุ และสกร.ระดับเขตราษฎร์บูรณะ) เป็นกลุ่มโซนที่อยู่ใกล้จังหวัดสมุทรสาครทำให้มีแรงงานชาวต่างชาติและแรงงานต่างจังหวัดที่ทำงานอยู่ในโรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีกลุ่มแรงงานเข้ามาเรียนเป็นส่วนใหญ่

โดยเฉพาะการเรียนในระดับประถมที่มีแรงงานไทยสถานะไม่ระบุทะเบียนบ้านมักจะมีจุดประสงค์ในการเรียนเพื่ออ่านไทยเขียนไทยได้ นอกจากนี้ยังมีพื้นที่พิเศษคือพื้นที่ป่าชายเลนและพื้นที่สีเขียวที่มีมากที่สุดในกรุงเทพมหานครจึงทำให้สามารถนำพื้นที่ดังกล่าวมาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้ ในส่วนการศึกษาเทียบระดับกรุงธนใต้ยังมีนักศึกษาเทียบระดับที่มากที่สุดในกทม.โดยเฉพาะเขตบางขุนเทียนเนื่องจากมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโฆษณาออนไลน์อยู่เสมอ อีกทั้งได้รับกลุ่มเป้าหมายการเรียนพิเศษจากเรือนจำธนบุรีซึ่งอยู่ในเขตบางบอนทำให้ต่อเทอมมีนักศึกษาในเรือนจำที่ได้รับการศึกษาจาก สกร.เป็นจำนวนมาก

3.6 ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ N-NET (Non-Formal National Education) สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษานั้น ซึ่งมีความสำคัญในด้านของการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบฯ นอกจากนี้ คะแนน N-NET จะบ่งบอกถึงคุณภาพของหลักสูตรรวมไปถึงการเรียนการสอนในแต่ละสถานศึกษา

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติN-NET ประจำปี 2/2565 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร, 2566)

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 2 /2565			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	47.03	40.00	34.23	40.42
	ระดับจังหวัด	57.63	45.40	38.62	47.21
กรุงเทพฯกลาง					
1	วังทองหลาง	70.14	48.10	40.16	52.80
2	ป้อมปราบฯ	71.05	46.66	34.57	50.76
3	ห้วยขวาง	54.79	50.57	40.76	48.71

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 2 /2565			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	47.03	40.00	34.23	40.42
	ระดับจังหวัด	57.63	45.40	38.62	47.21
4	พระนคร	71.05	39.96	33.01	48.00
5	สัมพันธวงศ์	47.62	55.87	32.20	45.23
6	พญาไท	55.43	46.13	34.85	45.47
7	ดินแดง	41.93	39.24	39.42	40.20
8	ราชเทวี	46.54	39.50	32.43	39.49
9	ดุสิต	43.50	39.08	33.21	38.60
กรุงเทพฯเหนือ					
1	บางซื่อ	66.11	44.37	41.63	50.71
2	จตุจักร	57.88	47.35	41.85	49.03
3	ลาดพร้าว	60.38	45.74	39.42	48.51
4	บางเขน	56.38	42.04	40.68	46.36
5	สายไหม	50.39	46.43	38.04	44.95
6	หลักสี่	49.79	37.66	32.86	40.10
7	ดอนเมือง	42.11	39.70	34.27	38.69
กรุงเทพฯตะวันออก					
1	หนองจอก	70.66	56.87	43.60	57.04
2	มีนบุรี	71.16	51.72	41.41	54.77
3	ลาดกระบัง	66.44	43.23	41.03	50.23
4	ประเวศ	59.06	45.91	41.01	48.66
5	คันนายาว	60.69	38.81	39.42	46.31
6	คลองสามวา	55.26	42.32	40.60	46.06
7	บางกะปิ	53.24	42.52	41.01	45.59
8	บึงกุ่ม	55.92	42.73	37.00	45.22
9	สะพานสูง	-	48.34	38.21	43.27
กรุงเทพฯใต้					

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 2 /2565			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	47.03	40.00	34.23	40.42
	ระดับจังหวัด	57.63	45.40	38.62	47.21
1	บางคอแหลม	61.62	42.67	44.25	49.51
2	ปทุมวัน	60.00	47.37	40.04	49.14
3	วัฒนา	52.38	44.44	39.54	45.45
4	สวนหลวง	-	46.18	39.06	42.62
5	พระโขนง	-	41.63	41.71	41.67
6	สาทร	66.40	34.87	39.17	46.81
7	คลองเตย	58.62	46.49	40.06	48.39
8	บางรัก	62.81	43.53	38.49	48.28
9	ยานนาวา	65.97	39.51	37.08	47.52
10	บางนา	46.00	43.58	39.95	43.18
กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ					
1	จอมทอง	62.68	49.71	41.64	51.34
2	บางกอกใหญ่	62.38	45.53	38.42	48.78
3	บางกอกน้อย	61.24	44.78	37.52	47.85
4	ตลิ่งชัน	61.29	44.89	37.08	47.75
5	คลองสาน	49.07	43.88	37.64	43.53
6	ธนบุรี	-	43.42	40.87	42.15
7	บางพลัด	-	44.81	36.97	40.89
8	ทวีวัฒนา	15.95	47.70	38.53	34.06
กลุ่มเขตกรุงธนใต้					
1	บางขุนเทียน	59.07	55.00	56.52	56.86
2	บางบอน	68.69	55.55	43.90	56.05
3	หนองแขม	63.88	44.59	40.14	49.54

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 2 /2565			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	47.03	40.00	34.23	40.42
	ระดับจังหวัด	57.63	45.40	38.62	47.21
4	บางแค	62.71	44.32	40.64	49.23
5	ภาษีเจริญ	54.60	45.66	38.77	46.34
6	ทุ่งครุ	58.81	42.81	37.09	46.24
7	ราษฎร์บูรณะ	42.13	43.79	35.38	40.43

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติN-NET ประจำปี 1/2566 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร, 2566)

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 1 /2566			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	45.77	43.59	34.59	41.32
	ระดับจังหวัด	53.76	49.25	39.59	47.53
กรุงเทพกลาง					
1	วังทองหลาง	69.19	53.60	40.24	54.34
2	พระนคร	66.33	46.54	43.76	52.21
3	ห้วยขวาง	49.87	52.54	45.22	49.21
4	ดินแดง	56.03	42.13	41.39	46.52
5	ป้อมปราบฯ	49.84	47.34	40.45	45.87
6	ราชเทวี	56.09	42.82	34.06	44.32
7	สัมพันธวงศ์	-	45.28	42.41	43.85
8	พญาไท	46.96	44.01	36.50	42.49
9	ดุสิต	31.33	42.03	35.21	36.19
กรุงเทพเหนือ					
1	ลาดพร้าว	65.17	51.87	41.23	52.75

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 1 /2566			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	45.77	43.59	34.59	41.32
	ระดับจังหวัด	53.76	49.25	39.59	47.53
2	จตุจักร	57.82	49.99	42.38	50.07
3	บางซื่อ	59.05	42.74	46.89	49.56
4	ดอนเมือง	55.93	45.47	38.28	46.56
5	สายไหม	48.51	49.06	38.41	45.33
6	บางเขน	46.39	47.58	39.86	44.61
7	หลักสี่	59.08	36.78	32.13	42.66
กรุงเทพตะวันออก					
1	หนองจอก	58.45	63.61	37.99	53.35
2	มีนบุรี	53.97	59.27	41.25	51.50
3	สะพานสูง	66.05	48.37	38.11	50.84
4	คลองสามวา	56.87	48.25	44.02	49.71
5	ประเวศ	50.38	53.16	42.66	48.73
6	ลาดกระบัง	58.73	45.84	39.16	47.91
7	บางกะปิ	47.60	50.05	42.15	46.60
8	บึงกุ่ม	43.26	46.21	42.89	44.12
9	คันนายาว	36.43	48.83	40.31	41.86
กรุงเทพใต้					
1	บางรัก	54.76	54.51	36.91	48.73
2	ปทุมวัน	56.91	47.08	37.82	47.27
3	วัฒนา	-	52.12	39.44	45.78
4	คลองเตย	44.86	47.39	44.28	45.51
5	ยานนาวา	48.68	43.98	43.55	45.40
6	บางคอแหลม	42.12	54.20	38.83	45.05
7	พระโขนง	42.52	47.55	42.70	44.26
8	สาทร	45.66	42.97	41.96	43.53

ที่	ระดับ	คะแนนเฉลี่ย 1 /2566			
		ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ
	ระดับประเทศ	45.77	43.59	34.59	41.32
	ระดับจังหวัด	53.76	49.25	39.59	47.53
9	บางนา	34.29	53.01	42.61	43.30
10	สวนหลวง	25.52	45.95	41.36	37.61
กรุงธนเหนือ					
1	ทวีวัฒนา	50.19	55.60	46.04	50.61
2	คลองสาน	52.95	49.67	44.85	49.16
3	ธนบุรี	49.21	49.04	41.28	46.51
4	บางกอกน้อย	-	48.87	39.76	44.31
5	บางกอกใหญ่	-	49.00	39.36	44.18
6	ตลิ่งชัน	50.19	48.73	36.22	45.05
7	บางพลัด	44.02	43.31	40.62	42.65
8	จอมทอง	-	45.63	38.67	42.15
กรุงธนใต้					
1	บางบอน	69.89	69.35	46.44	61.89
2	หนองแขม	-	55.34	42.59	48.96
3	บางแค	56.67	46.09	42.47	48.41
4	บางขุนเทียน	51.22	54.57	35.98	47.25
5	ทุ่งครุ	-	46.84	42.84	44.84
6	ภาษีเจริญ	38.21	43.16	43.02	41.46
7	ราษฎร์บูรณะ	34.33	48.17	38.84	40.45

สรุปผลการทดสอบระดับชาติ N-NET ในระดับประเทศและระดับจังหวัดของภาคเรียนที่ 2/2565 และภาคเรียนที่ 1/2566 มีค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 โดยในภาคเรียนที่ 2/2565 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ ในระดับประเทศคิดเป็นร้อยละ 40.42 และระดับจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 47.21 และในภาคเรียนที่ 1/2566 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับ ในระดับประเทศคิดเป็นร้อยละ 41.32 และระดับจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 47.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายเขตพบว่าในภาคเรียนที่ 2/2565

มีสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับผ่านร้อยละ 50 อยู่ 9 แห่ง โดยเขตหนองจอกมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 57.04 และสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับไม่ผ่านร้อยละ 50 อยู่ 41 แห่ง โดยเขตทวีวัฒนามีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 34.06 ในส่วนภาคเรียนที่ 1/2566 มีสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับผ่านร้อยละ 50 อยู่ 9 แห่ง โดยเขตบางบอนมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 61.89 และสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับไม่ผ่านร้อยละ 50 อยู่ 9 แห่ง โดยเขตดุสิตมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ระดับต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 36.19

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.193-200) ได้จัดทำงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูให้เป็นกลุ่มมืออาชีพ 2) ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกด้าน และจากการทำประชาพิจารณ์เพื่อนำรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน พบว่า ผู้เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วย สนับสนุนทุกองค์ประกอบทุกด้าน และผลการสรุปประเด็นเพิ่มเติมจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่ พบว่า จากอดีตที่ผ่านมานั้นผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมภายใต้ประเด็นของรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนน้อยมาก

สาริตา กรมดิษฐ์ (2556, น.108-113) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมด้านนี้มากที่สุดคือ เรื่องการสื่อสารกับ

ผู้ปกครองในเรื่องการใช้หลักสูตรของโรงเรียนและการรายงานหลักสูตรตั้งแต่การพัฒนา ตลอดจนการดำเนินตามหลักสูตรต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอรับการสนับสนุนรอง ลงมาคือเรื่องการดำเนินการเรื่องหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือเรื่องการกำหนดแนวทางในการไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำในงานด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าตนมีพฤติกรรมด้านนี้มากที่สุดคือเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือเรื่องการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู, การจัดให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอน, วิธีแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และน้อยที่สุดคือเรื่องการจัดการประเมินผลความก้าวหน้าหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนการสอนในงานด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมด้านนี้มากที่สุดคือเรื่องการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้การเรียนการสอน, การปรากฏตัวหรืออยู่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา, วิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน, วิธีการแสดงความชื่นชมครู, วิธีการในการกระตุ้นและส่งเสริมครูที่มีผลงานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์, การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือเรื่องการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน, การพิจารณาเรื่องขั้นเงินเดือนของครู และการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

บรรพต รู้เจนทร์ (2557, น.252-253) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) สมรรถนะครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .505-.588 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ทุกด้าน เมื่อพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกทุกด้าน 4) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.706 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์(R2) ร้อยละ49.8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำการเรียนการสอนในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

เมตตา สอนเสนา (2557, น.128-131) ได้จัดทำงานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต25 ทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (4.1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (4.2) ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน (4.3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ (4.4) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.84 อำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูร้อยละ 71.00

ชณุตพร ปรีจำรัส (2558, น.86-88) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในกลุ่มสูงและโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในกลุ่มต่ำมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางและมีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิผลอยู่ในกลุ่มสูงมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกันเป็นบางด้าน 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอยู่ในกลุ่มต่ำทุกขนาดของโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านและมีความแตกต่างกันเป็นบางด้าน

ธาราทิพย์ ชละมณี (2560, น.61-63) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการส่งเสริมการวิจัย และด้านเทคนิคการสอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (X) โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Y) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิวัต ศุภมาตย์ (2564, น.75-78) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการจัดทำวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) พัฒนาตนเองด้านการวางแผนและนิเทศอย่างต่อเนื่อง (2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของครู (3) พัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ (4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีความถูกต้องและทันสมัยกับผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ (5) กระตุ้นและขับเคลื่อนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและ (6) ศึกษาเกณฑ์คุณภาพด้านความปลอดภัยของ

สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้และให้คำแนะนำการจัดการชั้นเรียนให้ถูกต้องตามที่กำหนด

สมมาตร สุวรรณขำ และศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์ (2565, น.105-106) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและการส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดและการสื่อสารแผนงานวิชาการ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Nurdianti and Nurdin (2019) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในบันดุง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะของผู้นำในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในบันดุง โดยงานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเกี่ยวกับกิจกรรมที่ดำเนินการในโรงเรียนที่ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำโรงเรียนประถมศึกษาในบันดุงยังคงมีความเป็นผู้นำในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แต่ยังต้องเพิ่มความเป็นผู้นำเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เช่น 1 การวิเคราะห์สถานการณ์และเงื่อนไขภายในขอบเขตการศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลง 2 การดำเนินการศึกษาการทำงานของโรงเรียนคุณภาพดี เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อไป 3 การดำเนินการและการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพตนเองและสมาชิกในองค์กร และ4 การจัดตั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อพัฒนาศักยภาพอันได้รับการร่วมมือพัฒนาสนับสนุนระหว่างสมาชิกในองค์กร

Pineda (2021) ได้ทำการศึกษาการประเมินภาวะผู้นำการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนนานาชาติ Benigno S. Aquino โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียนและครูในเรื่องความเป็นผู้นำในการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และ3) เพื่อศึกษาปัญหาของครูและผู้อำนวยการในเรื่องความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเพื่อนำเสนอการประเมินภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและปัญหาของครูและผู้บริหารโรงเรียน และการทดสอบ t-test เพื่อกำหนดความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียนและครูในเรื่องความเป็นผู้นำในการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การประเมิน 4 ประเด็น โดยรวมมีผลเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็น สรุปได้ว่า (1.1) ด้านการพัฒนาเครื่องมือการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 (1.2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (1.3) ด้านการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และ(1.4) ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 2) การเปรียบเทียบการประเมินผู้บริหารโรงเรียนและครูซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมของการรับรู้แนวทางการปฏิบัติซึ่งการประเมินผลของครูต่ำกว่าที่ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของตน 3) ปัญหาที่พบในการดำเนินการตามผลการวิจัย พบว่าปัญหาที่ผู้บริหารและครูมักประสบอยู่เสมอคือเรื่องการให้ผู้ปกครองดูแลกระตุ้นการเรียนของผู้เรียนที่บ้าน(3.44) การขาดการประชุมของผู้ปกครองอยู่เป็นประจำ(3.40) ผู้ปกครองขาดการมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียน(3.29) พฤติกรรมของผู้เรียนที่แย่ลง(3.21) และการให้ความสนใจในเกมเมื่อเทียบกับการเรียน(3.19)

Crisanto and Mustapha (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมปลายในเขตเมืองหลวงประเทศฟิลิปปินส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทักษะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยการวิจัยนี้ใช้การออกแบบความสัมพันธ์เชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกของการศึกษา และจัดทำแบบสอบถามมาตรฐานให้กับผู้บริหาร

โรงเรียนจำนวน 21 คน และครูมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 204 คน ซึ่งมีเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นใจว่าตนทำหน้าที่ผู้นำการเรียนการสอนได้ดีเช่นเดียวกับมุมมองของครูที่มองในตัวผู้บริหาร โดยเฉพาะใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ให้บริการ ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ด้านการสื่อสาร และด้านผู้นำที่มองเห็นได้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กั

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบ ผู้ศึกษาสามารถสรุปประเด็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อกำหนดด้านที่เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1) ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และขอบเขตในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังของหลักสูตร และสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน มีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครู ผู้เรียน และชุมชน ได้ทราบแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนการนำทิศทางที่กำหนดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างบรรยากาศและค่านิยมที่ดีในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้เรียน ครู และชุมชน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความพึงพอใจให้กับครู และผู้เรียนในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ผูกพันระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน มีการยกย่องชมเชยครูในปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น และประสานงานกับชุมชนในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้โดยรอบศูนย์การเรียนและปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้

3) ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานและความต้องการของครู ให้ครูมีส่วนร่วมสร้างแผนพัฒนาทางวิชาชีพและประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ทักษะที่ได้รับการพัฒนา สนับสนุนให้ครูนำความรู้จากการอบรมไปใช้จัดการเรียนการการสอนในชั้นเรียนของตน สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการออกแบบบทเรียนและสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อพัฒนาการสอน สร้างมาตรฐานเชิงวิชาการให้สูงขึ้น และจัดหาทรัพยากร

ที่ครูต้องการ ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีทักษะความเป็นผู้นำในการพัฒนาการสอนผ่านการมีส่วนร่วมในการอภิปราย และร่วมมือทำงานกับชุมชนในการส่งเสริมผลักดันสมาชิกในชุมชนให้ได้รับการศึกษาที่ทั่วถึง

4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าไปสังเกตการสอน และสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ มีการกำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการสอนของครูหลังจากได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ พร้อมทั้งศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อสมาชิกในชุมชนที่ได้รับการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียน

5) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร และให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความต้องการของชุมชนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น วิถีชีวิต บริบทชุมชน และทักษะที่สัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการและสนับสนุนเพื่อให้ครูนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการประเมินผลการใช้หลักสูตรจากความก้าวหน้าของผู้เรียนและความพึงพอใจของชุมชนอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความคาดหวังในชุมชน ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและทันสมัยอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 476 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มิถุนายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2566 จำนวน 217 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1973) จากนั้นทำการสุ่มแบบสัดส่วนโดยใช้กลุ่มโซนในการสุ่มและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มโซนสถานศึกษา	สถานศึกษา (แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โซนกรุงเทพเหนือ	9	70	32
โซนกรุงเทพใต้	10	86	39
โซนกรุงเทพกลาง	7	63	31
โซนกรุงเทพตะวันออก	9	96	43
โซนกรุงธนเหนือ	8	83	37
โซนกรุงธนใต้	7	78	35
รวม	**50**	**476**	**217**

ผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วย

1. อดีตรองเลขาธิการกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 1 คน
2. ผู้บริหารสำนักงาน สกร.ประจำกทม.และจังหวัด จำนวน 2 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 50 ข้อ

1) ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ 7 ข้อ

2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก 13 ข้อ

3) ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ 13 ข้อ

4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง 7 ข้อ

5) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ 10 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงคะแนนและความหมาย ดังนี้ ลิเคอร์ท (Likert, 1976, อ้างถึงใน กาญจนา วัธนสุนทร, 2557)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา อันได้มาจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย 2 ส่วน ได้แก่ ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและขั้นตอนการสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 แบบสอบถาม การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) นำแบบสอบถามความคิดเห็นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบหาค่าความตรง และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าความตรงอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งใช้เกณฑ์การตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ ครู สกร. ระดับอำเภอลานกระบือ ครู สกร.ระดับอำเภอศรีนครินทร์ และครู สกร.ระดับอำเภอปากพลี และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.967

7) นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

8) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

2.2.2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ การสร้างและพัฒนาแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือตำราเอกสารและงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) ประมวลข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยจากแบบสอบถามเพื่อกำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3) เสนอแนวคำถามในการสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 2 ส่วน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ไปยัง e-mail ของสถานศึกษา และกำหนดวันรับคืน ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 217 ข้อมูล คิดเป็น ร้อยละ 100

3.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้ให้ข้อมูล

3.2.2 เมื่อได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง/ผู้ให้ข้อมูล

3.2.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของชูชาติ พ่วงสมจิตร์ และสุภมาส อังศุโชติ (2566, น.21) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

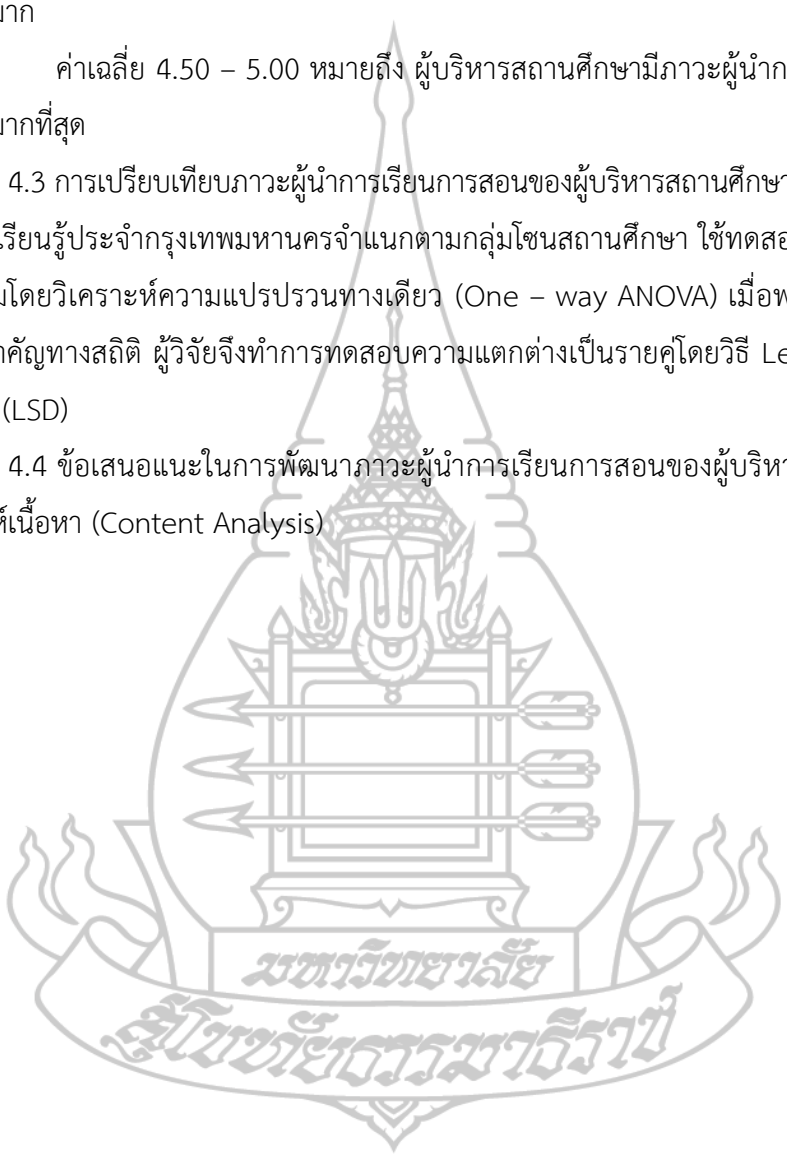
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 217 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	54	24.89
หญิง	163	75.11
รวม	**217**	**100**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	160	73.73
ปริญญาโท	55	25.35
ปริญญาเอก	2	0.92
รวม	**217**	**100**
กลุ่มโซนสถานศึกษา		
กรุงเทพฯเหนือ	32	14.75
กรุงเทพฯใต้	39	17.97
กรุงเทพฯกลาง	31	14.29
กรุงเทพฯตะวันออก	43	19.81
กรุงธนเหนือ	37	17.05
กรุงธนใต้	35	16.13
รวม	**217**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 75.11 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.73 และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออกมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.97

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
1	ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้	4.50	0.56	มากที่สุด
2	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก	4.47	0.58	มาก
3	ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ	4.48	0.55	มาก
4	ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.61	มาก
5	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้	4.35	0.62	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.42**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.42, *SD* = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ (*M* = 4.50, *SD* = 0.56) ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ (*M* = 4.48, *SD* = 0.55) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก (*M* = 4.47, *SD* = 0.58) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ (*M* = 4.35, *SD* = 0.62) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.30, *SD* = 0.61)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		M	*SD*	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.38	0.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน	4.52	0.63	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน	4.52	0.62	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ครูและผู้เรียนได้รับทราบ	4.45	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ชุมชนได้รับทราบ	4.49	0.67	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.56	0.57	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.50	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.50, *SD* = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.58, *SD* = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (*M* = 4.56, *SD* = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน (*M* = 4.52, *SD* = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน (*M* = 4.52, *SD* = 0.62) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.38, *SD* = 0.80)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันเชิงบวก

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน	4.46	0.65	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ	4.57	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน	4.51	0.69	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดพื้นที่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสร้างสรรค์	4.55	0.66	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.41	0.75	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้	4.40	0.69	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.57	0.60	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความผูกพันระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน	4.48	0.69	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการชื่นชมยอมรับครูที่พัฒนาการสอนของตนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล	4.41	0.62	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น	4.41	0.70	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับชุมชนในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น	4.41	0.71	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการประสานงานจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน	4.53	0.67	มากที่สุด
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้	4.46	0.68	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.47	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.47, *SD* = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ (*M* = 4.57, *SD* = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (*M* = 4.57, *SD* = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดพื้นที่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสร้างสรรค์ (*M* = 4.55, *SD* = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการประสานงานจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน (*M* = 4.53, *SD* = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน (*M* = 4.51, *SD* = 0.69) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (M = 4.40, SD = 0.69)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.57	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงสายงานและตรงกับความต้องการของครู	4.52	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตน	4.54	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ	4.59	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตน	4.59	0.58	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.63	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามการพัฒนาการสอนของครูได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.79	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ	4.45	0.76	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน	4.32	0.81	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของครูเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.78	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.38	0.67	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะความเป็นผู้นำการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับการสอนต่างๆ	4.46	0.67	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของชุมชน	4.46	0.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.48	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.48, *SD* = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.63, *SD* = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ (*M* = 4.59, *SD* = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตน (*M* = 4.59, *SD* = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.56, *SD* = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตน (*M* = 4.54, *SD* = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงสายงานและตรงกับความต้องการของครู (*M* = 4.52, *SD* = 0.59) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.32, *SD* = 0.81)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		M	*SD*	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	4.40	0.63	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนของเพื่อนครู	4.22	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ข้อแนะนำด้านการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.66	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครูหลังจากที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ	4.31	0.70	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านการสอนของครู	4.30	0.75	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านสอนของครู	4.28	0.72	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.30	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.30, *SD* = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ (*M* = 4.40, *SD* = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนของเพื่อนครู (*M* = 4.22, *SD* = 0.79) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ข้อแนะนำด้านการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.22, *SD* = 0.80)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		M	*SD*	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร	4.37	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนการพัฒนาหลักสูตร	4.31	0.73	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความต้องการของชุมชนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.29	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น วิถีชีวิต บริบทชุมชน และทักษะในศตวรรษที่ 21	4.42	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.44	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ของครูอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.79	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	4.40	0.69	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของชุมชนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	4.34	0.83	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชนอยู่เสมอ	4.34	0.69	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 217)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		M	*SD*	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.35, *SD* = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (*M* = 4.44, *SD* = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ของครูอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.28, *SD* = 0.79)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา

(n=217)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอน	กลุ่มโซนสถานศึกษา	N	*M*	*SD*	ANOVA ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P	ผล ทดสอบ
ด้าน1 การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้	(1)	32	4.54	0.08	ระหว่างกลุ่ม	1.89	5	0.38	1.21	0.305	ไม่ต่างกัน
	(2)	39	4.51	0.07	ภายในกลุ่ม	66.03	211	0.31			
	(3)	31	4.45	0.12	รวม	67.92	216				
	(4)	43	4.65	0.07							
	(5)	37	4.42	0.10							
	(6)	35	4.38	0.11							
ด้าน2 การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก	(1)	32	4.41	0.68	ระหว่างกลุ่ม	3.05	5	0.61	1.84	0.105	ไม่ต่างกัน
	(2)	39	4.33	0.54	ภายในกลุ่ม	69.80	211	0.33			
	(3)	31	4.54	0.60	รวม	72.86	216				
	(4)	43	4.66	0.54							
	(5)	37	4.37	0.60							
	(6)	35	4.51	0.48							
ด้าน3 การพัฒนาครู สกรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	(1)	32	4.45	0.10	ระหว่างกลุ่ม	1.89	5	0.38	1.25	0.288	ไม่ต่างกัน
	(2)	39	4.51	0.08	ภายในกลุ่ม	64.09	211	0.30			
	(3)	31	4.62	0.11	รวม	65.99	216				
	(4)	43	4.56	0.09							
	(5)	37	4.33	0.11							
	(6)	35	4.43	0.06							
ด้าน4 การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อ	(1)	32	4.34	0.50	ระหว่างกลุ่ม	3.80	5	0.76	2.09	0.068	ไม่ต่างกัน
	(2)	39	4.04	0.50	ภายในกลุ่ม	76.58	211	0.36			
	(3)	31	4.34	0.66	รวม	80.38	216				
	(4)	43	4.45	0.68							
	(5)	37	4.28	0.64							
	(6)	35	4.33	0.59							
ด้าน5 การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียน	(1)	32	4.36	0.58	ระหว่างกลุ่ม	4.46	5	0.89	2.36	0.041*	ต่างกัน
	(2)	39	4.27	0.50	ภายในกลุ่ม	79.77	211	0.38			
	(3)	31	4.39	0.65	รวม	84.24	216				
	(4)	43	4.61	0.53							
	(5)	37	4.19	0.79							
	(6)	35	4.26	0.62							
รวม	(1)	32	4.42	0.46	ระหว่างกลุ่ม	2.03	5	0.41	1.44	0.210	ไม่ต่างกัน
	(2)	39	4.33	0.42	ภายในกลุ่ม	59.29	211	0.28			
	(3)	31	4.47	0.60	รวม	61.32	216				
	(4)	43	4.59	0.52							
	(5)	37	4.31	0.64							
	(6)	35	4.39	0.50							

หมายเหตุ (1) กลุ่มโซนกรุงเทพฯเหนือ (2) กลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ (3) กลุ่มโซนกรุงเทพฯกลาง (4) กลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออก (5) กลุ่มโซนกรุงธนเหนือ (6) กลุ่มโซนกรุงธนใต้

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงเทพฯเหนือ(1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.42, *SD* = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = 0.08) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.34, *SD* = 0.50)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงเทพฯใต้(2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.33, *SD* = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.51, *SD* = 0.07) และด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ (*M* = 4.51, *SD* = 0.08) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.04, *SD* = 0.50)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงเทพฯกลาง(3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.47, *SD* = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.62, *SD* = 0.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.34, *SD* = 0.66)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงเทพฯตะวันออก(4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.59, *SD* = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.66, *SD* = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.45, *SD* = 0.68)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงธนเหนือ(5) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.31, *SD* = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.42, *SD* = 0.10) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.19, *SD* = 0.79)

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มโซนสถานศึกษากรุงธนใต้(6) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.39, *SD* = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.51, *SD* = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.26, *SD* = 0.62)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อจำแนกภาวะผู้นำการเรียนการสอนตามกลุ่มโซนสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มโซนสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มโซนสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนรายด้านแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ ($F = 2.36$, $p < .05$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการLSD

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา

(n=217)

กลุ่มโซนสถานศึกษา		ภาวะผู้นำการเรียนการสอน					
		กรุงเทพฯ เหนือ (n=31)	กรุงเทพฯ ใต้ (n=39)	กรุงเทพฯ กลาง (n=32)	กรุงเทพฯ ตะวันออก (n=43)	กรุงธน เหนือ (n=37)	กรุงธนใต้ (n=35)
	M	4.36	4.27	4.39	4.61	4.19	4.26
กรุงเทพฯเหนือ	4.36	-	0.12	0.03	-0.22	0.20	0.13
กรุงเทพฯใต้	4.27	-	-	-0.09	-0.34*	0.08	0.01
กรุงเทพฯกลาง	4.39	-	-	-	-0.25	0.17	0.10
กรุงเทพฯตะวันออก	4.61	-	-	-	-	0.42*	0.35*
กรุงธนเหนือ	4.19	-	-	-	-	-	-0.07
กรุงธนใต้	4.26	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออก มีภาวะผู้นำการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ กลุ่มโซนกรุงธนใต้ และกลุ่มโซนกรุงธนเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออกมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ กลุ่มโซนกรุงธนใต้ และกลุ่มโซนกรุงธนเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อดีตรองเลขาธิการกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครปฐม 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

4.1.1 กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถกำหนดหัวข้อการนิเทศที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “กรมส่งเสริมการเรียนรู้จะต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถจัดทำเป้าหมายและกำหนดหลักปรัชญาการจัดการศึกษาของ สกร. ให้ชัดเจนถึงจะเป็นแนวทางในการนำเป้าหมายดังกล่าวไปสู่หัวข้อการนิเทศที่สอดคล้องกับการใช้ประเมินผลการสอนของครู”

4.1.2 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยครูและชุมชนสามารถออกแบบและร่วมนิเทศการสอนของครู โดยให้มีรูปแบบการนิเทศที่หลากหลายทั้งออนไซต์และออนไลน์ และควรจัดทำเครื่องมือการนิเทศกลางให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประเมินนิเทศการสอนของครูผู้สอน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“การนิเทศต้องเน้นการมีส่วนร่วมและมีการนิเทศที่หลากหลาย โดยในปัจจุบันสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการนิเทศได้ ทั้งนี้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบเครื่องมือกลางในการนิเทศ และให้มีการ*

รายงานผลการใช้เครื่องมือเป็นรูปแบบสารสนเทศเพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานด้านการนิเทศของสถานศึกษา"

4.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเข้าใจในเรื่องบทบาทการนิเทศว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ตนและการนิเทศที่ดีจะต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของ สกร. เพื่อให้การนิเทศสามารถนำผลไปพัฒนาการสอนครูได้ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจและรู้เป้าหมายในการนิเทศ รวมถึงรู้ปรัชญาการเรียนของ สกร. เมื่อทราบแล้วจะสามารถกำหนดได้ว่าควรมีรูปแบบการนิเทศอย่างไรจึงเหมาะสม"*

4.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ตลอดจนการนำผลที่ได้มานำเสนอเผยแพร่และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการสอนของครู ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดการนิเทศให้เป็นวาระสำคัญในการพัฒนา มีการลงนิเทศจริงมากกว่ามีเพียงคำสั่ง และให้มีการรายงานผลสรุป การนำเสนอเพื่อเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนการพัฒนา รวมทั้งเผยแพร่รายงานในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป"*

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเข้าใจในเรื่องการนิเทศว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของตน ควรดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ด้วยรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย มีการจัดทำเครื่องมือการนิเทศกลางของสถานศึกษา ตลอดจนการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู

4.2 ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

4.2.1 การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการสอนของครู

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการสอนของครู ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมาใช้ในการประเมินผลในการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนของครู ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ควรมีการสร้างระบบการประเมินผลตามผลลัพธ์หรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้การประเมินครูควรให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินด้วย"*

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและมีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นไปที่เกณฑ์ตามตัวชี้วัดและการพัฒนาตนและงานของครู มีความเป็นกลาง เพื่อสร้างระบบการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ

น่าเชื่อถือ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมในการประเมิน ไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องและการประเมินควรมองไปที่ความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก”*

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทให้ครูทำงานที่ตรงกับสายงานของตน โดยเฉพาะข้าราชการครูที่ควรเน้นรูปแบบการปฏิบัติงานไปที่การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ข้าราชการครูไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามเนื้อหาของ ก.ค.ศ. เพราะถูกเน้นไปทำหน้าที่ทางการบริหารมากกว่าการจัดการเรียนรู้ ทำให้เมื่อประเมินผลจึงไม่สามารถตอบโจทย์ตามตัวชี้วัดการประเมินได้”*

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินและมีวิธีการประเมินที่หลากหลาย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของครูอย่างรอบด้าน ทั้งนี้วิธีการประเมินควรมาจากสภาพจริงในการทำงานและผลงานที่เป็นประจักษ์ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ผู้ประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่ควรเป็นบุคคลภายในสถานศึกษาอย่างเดียว เพราะบางสถานศึกษาอาจมีการใช้ดุลยพินิจพิเศษซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพราะฉะนั้นจึงควรออกแบบให้ใช้วิธีการประเมินร่วมข้ามเขต ทั้งนี้ข้อมูลการประเมินก็ควรใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วเป็นตัวประเมินและไม่ควรประเมินเพียงเอกสารแต่ควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเพราะครูบางคนอาจทำงานเอกสารไม่เก่งแต่ปฏิบัติงานดีก็ควรได้รับการประเมินตามผลงานจริง”*

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดบทบาทของครูให้ตรงกับสายงานของตนตามตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนการดำเนินการประเมินควรมีความตระหนักและมีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากสภาพการทำงานจริงและผลงานที่เป็นประจักษ์เพื่อสร้างระบบการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ

4.2.2 การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานของครู

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานของครู ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาเป็นผู้ให้ความรู้ และเปิดเวทีให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้และทักษะของครูโดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ*

การเรียนรู้วิธีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นเวทีที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายเชิงวิชาการแบบมีส่วนร่วม"

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์นโยบาย บริบทพื้นที่สถานศึกษา บริบทปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ นอกจากนี้จะต้องบริหารจัดการครูให้สามารถพัฒนาการทำงานเชิงวิชาการของตนให้สูงขึ้น เพื่อให้งานวิชาการของสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามที่กำหนดดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย สภาพบริบท เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไปใช้ในการบริหารจัดการครูให้มีความเท่าทันและเกิดทักษะทางวิชาการที่สูงขึ้น"*

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยเป้าหมายที่กำหนดต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้กับความท้าทายในการพัฒนางาน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารควรหาข้อมูลสารสนเทศที่จะกำหนดการพัฒนาโดยการประชุมร่วมกันภายในสถานศึกษาว่าอยากจะสร้างมาตรฐานหรือเป้าหมายทางวิชาการในเรื่องใด ทั้งนี้เป้าหมายทางวิชาการที่ตั้งไว้ต้องพิจารณาอยู่ 2 ประเด็นคือต้องเป็นเป้าหมายที่ท้าทายและต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้"*

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์นโยบาย บริบทพื้นที่สถานศึกษา และบริบทปัจจุบัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของตนและของสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความท้าทายในการพัฒนางาน

4.2.3 การสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและตระหนักถึงการนำงานวิจัยมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานและยึดงานวิจัยเป็นแนวทางสำหรับแก้ปัญหาในชั้นเรียน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นความสำคัญของการวิจัยก่อนและวางเป็นนโยบายหลักในการให้ครูนำงานวิจัยมาใช้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน"*

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูศึกษาสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากผลการบันทึกหลังสอน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นแนวทางสำหรับการเลือกใช้งานวิจัยที่ตรงประเด็นหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูให้นำผลบันทึกหลังสอนจากปัญหา*

ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเป็นประเด็นในการนำข้อมูลวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันเป็นกระบวนการนำวิจัยมาใช้เชิงสถานการณ์ที่มาจากสภาพปัญหาจริงและสามารถใช้พัฒนาการสอนได้อย่างตรงจุด”

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและตระหนักถึงการนำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาสถานการณ์หรือปัญหาในชั้นเรียนจากผลการบันทึกหลังสอนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเลือกใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างตรงประเด็น

4.3 ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ผู้เรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

4.3.1 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่เน้นให้สถานศึกษาเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนวิสัยทัศน์ของตนในเรื่องการมีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการทำงานของระดับสถานศึกษาต่อไป”*

4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นและเห็นความสำคัญของการให้ผู้เรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยนำความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นว่าชุมชนและผู้เรียนสำคัญสุดการกำหนดวิสัยทัศน์ควรตอบสนองความต้องการของชุมชนและผู้เรียนด้วย”*

4.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแบบฟอร์มทางออนไลน์ให้ผู้เรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งผลให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีแนวโน้มที่จะบรรลุตามที่กำหนด ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสร้างแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของเดียวกัน ทั้งนี้วิสัยทัศน์ที่ได้ก็ยังจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากขึ้น”

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ผู้เรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นและเห็นความสำคัญของการให้ผู้เรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยจัดทำแบบฟอร์มทาง

ออนไลน์ให้ผู้เรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

4.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

4.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างห้องเรียนมีชีวิต โดยนำพื้นที่ชุมชนหรือแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่มีมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องแต่ละรายวิชา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วม ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“สกร.มีปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้คือการมีอาคารเรียนเป็นของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูมีความพร้อมและมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยการดึงเอาสิ่งที่มีในพื้นที่ชุมชนมาบริหารจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน”*

4.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความหลากหลายตามความต้องการทั้งออนไซค์และออนไลน์เพื่อลดข้อจำกัดในการเรียน และส่งเสริมรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “การที่ผู้เรียนจะรู้สึกพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อได้เรียนตามสิ่งที่ตนต้องการและมีข้อจำกัดในการเรียนที่น้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูจัดวิธีการเรียนในรูปแบบผสมผสานเพื่อทำลายข้อจำกัดในการเรียนรู้”

4.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสถานศึกษาให้มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบชมรม โดยพิจารณาชมรมกับความพร้อมของสถานที่ในชุมชนให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้ผู้เรียนมีทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ที่เพียงพอ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการเรียนรู้แบบชมรมโดยใช้ตำบลเป็นฐานการเรียนรู้”

4.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสร้างรายวิชาเลือกให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และตรงตามบริบทของโลกปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสร้างรายวิชาเลือกให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียนหรือสอดคล้องกับการเรียนรู้ในปัจจุบัน เช่น วิชาการเล่นหุ้นวิชาการตลาด วิชาโลจิสติกส์ เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความหลากหลายตามความต้องการทั้งออนไลน์และออนไลน์เพื่อลดข้อจำกัดในการเรียน และส่งเสริมการนำพื้นที่ชุมชนหรือแหล่งเรียนรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องแต่ละรายวิชา มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบชมรม ตลอดจนจัดสร้างรายวิชาเลือกให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

และตรงตามบริบทของโลกปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

4.5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน พร้อมทั้งสอดรับกับบริบทของโลกปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

4.5.1 กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับทักษะอนาคต ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“กรมต้องส่งเสริมผู้บริหารให้สามารถจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับโลกปัจจุบัน มีความเข้มแข็ง และมองการณ์ไกลเพื่อทำหลักสูตรให้ครอบคลุมและทันสมัย”*

4.5.2 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องจัดอบรมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการจัดทำและการบริหารจัดการหลักสูตร”*

4.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรแบบเทียบโอนความรู้ โดยนำความสนใจของผู้เรียนมาเป็นมาเป็นฐานในการทำหลักสูตรเทียบโอนความรู้ เน้นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และออกวุฒิเมื่อเทียบตามหน่วยกิตตัวชี้วัดที่กำหนด ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหลักสูตรเทียบโอนความรู้ที่มาจากความชอบของคนเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสิ่งที่ชอบและสอดคล้องกับการดำรงชีวิต เช่น วิชาคณิตเพื่อชีวิต วิชาสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ”*

4.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาบังคับและรายวิชาเลือกให้มีความหลากหลาย โดยการกำหนดความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนความคาดหวังของชุมชน มีการวิเคราะห์ถึงบริบทของสังคมปัจจุบันเพื่อให้จัดทำและนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้ ตลอดจนให้ครู ผู้เรียน และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการจัดการหลักสูตรโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีหลักสูตรรายวิชาเลือกที่หลากหลาย แม้ผู้เรียนจะเรียนห้องเดียวกัน แต่ต้องได้รับการเรียนรู้ตามหลักสูตรรายวิชาที่สนใจ”*

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน พร้อมทั้งสอดรับกับบริบทของโลกปัจจุบัน กรมส่งเสริม

การเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับทักษะอนาคต และควรจัดการอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร ตลอดจนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการจัดทำหลักสูตรแบบเทียบโอนโดยนำความสนใจของผู้เรียนมาเป็นฐานในการจัดทำหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรดังกล่าวให้มีความหลากหลาย ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากร ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 476 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มิถุนายน 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2566 จำนวน 217 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1973) จากนั้นทำการสุ่มแบบสัดส่วนโดยใช้กลุ่มโซนในการสุ่มและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3) ผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วย

(1) อดีตรองเลขากรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 1 คน

(2)ผู้บริหารสำนักงาน สกร.ประจำกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครปฐม จำนวน 2 คน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .967 ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 2 ส่วน

1) การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและผู้อำนวยการสถานศึกษา จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมารวมทั้งสิ้นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงอดีตรองเลขากรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารสำนักงาน สกร.ประจำกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครปฐม และผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มโซนของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สำหรับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้

3) ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน

4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนของเพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ข้อแนะนำด้านการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ของครูอย่างต่อเนื่อง

1.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มโซนสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออก มีภาวะผู้นำการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงธนเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออกมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯใต้ กลุ่มโซนกรุงธนใต้ และกลุ่มโซนกรุงธนเหนือ

1.3.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเข้าใจในเรื่องการนิเทศว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของตน ควรดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ด้วยรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย มีการจัดทำเครื่องมือการนิเทศกลางของสถานศึกษา ตลอดจนการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดบทบาทของครูให้ตรงกับสายงานของตนตามตัวชี้วัดที่ก.ค.ศ.กำหนด ตลอดจนการดำเนินการประเมินควรมีความตระหนักและมีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากสภาพการทำงานจริงและผลงานที่เป็นประจักษ์เพื่อสร้างระบบการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์นโยบาย บริบทพื้นที่สถานศึกษา และบริบทปัจจุบัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของตนและของสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความท้าทายในการพัฒนางาน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและตระหนักถึงการนำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาสถานการณ์หรือปัญหาในชั้นเรียนจากผลการบันทึกหลังสอนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเลือกใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างตรงประเด็น

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นและเห็นความสำคัญของการให้ผู้เรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยจัดทำแบบฟอร์มทางออนไลน์ให้ผู้เรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความหลาก หลายตามความต้องการทั้งออนไลน์และออนไลน์เพื่อลดข้อจำกัดในการเรียน และส่งเสริมการนำพื้นที่ชุมชนหรือแหล่งเรียนรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องแต่ละรายวิชา มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบชมรม ตลอดจนจัดสร้างรายวิชาเลือกให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตรงตามบริบทของโลกปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

7) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับทักษะอนาคต และควรจัดการอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร ตลอดจนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการจัดทำหลักสูตรแบบเทียบโอนโดยนำความสนใจของผู้เรียนมาเป็นฐานในการจัดทำหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรดังกล่าวให้มีความหลากหลาย ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยจุดเน้นและนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2567, น.3) จึงทำให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครได้ตั้งเป้าประสงค์ในการดำเนินงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงาน วินัย จรรยาบรรณ กฎหมาย ระเบียบในการปฏิบัติงาน สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้นำเป้าประสงค์ดังกล่าวลงสู่แผนปฏิบัติการโดยจัดทำโครงการเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้งานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โครงการอบรมจัดทำแผนพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ตลอดจนมีการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือนเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร, 2567, น.12) ซึ่งส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเรียนการสอนจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เมตตา สอนเสนา (2557, น.128-131) ได้จัดทำงานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้มีแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 - 2579 สู่การปฏิบัติ โดยสงเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับหนวยงานสถานศึกษา รวมทั้งแผนปฏิบัติการในพื้นที่ที่มีความสอดคลองกับบริบทและความตองการของชุมชนในพื้นที่ และสงเสริมสนับสนุนใหมีการบริหารแผนและนำแผนสู่การปฏิบัติใน

ลักษณะที่เปนองครวมที่เนนคนเปนศูนยกลางภายใตการมีสวนรวม รวมทั้งสงเสริมใหเกิดการประสานและการทำงานในแนวราบของหนวยงาน และประชาสัมพันธ์ สร้างความเข่าใจให่ทุกภาคสวนของสังคมที่เกี่ยวข่องเห็นความสำคัญและมีสวนรวมในการนำแผนไปสูการปฏิบัติ (การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560, น.57-58) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจึงให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดการ อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรการศึกษาในสังกัดได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดเน้นและนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คุณลักษณะตามหลักสูตร ความคาดหวังของสังคม บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีการนำค่าผลการทดสอบ 2 ปีย้อนหลังมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นค่าเป้าหมายทางการศึกษา โดยเน้นให้บุคลากรสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมาย อันสัมพันธ์กับผลการวิจัยซึ่งเมื่อพิจารณาด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ Weber (1996, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2564, น.27) ได้เสนอการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นมิติที่ต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียน และ บรรพต รู้เจนทร์ (2558, น.254) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมกับครูในการศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาด้านงานวิชาการ โดยเฉพาะหัวใจสำคัญคือการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนมีการมีการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อให้ความมีประสิทธิผล

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูยังไม่มากเท่าที่ควร และขาดตำแหน่งของบุคลากรที่จะดำเนินการในการนิเทศติดตามการสอนของครู ส่งผลให้ไม่เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศติดตามขึ้นอย่างจริงจัง นอกจากนี้บทบาทและภารกิจการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย เช่น งานด้านการศึกษา งานภาคีเครือข่าย งานชุมชน งานกิจกรรมเร่งด่วนงานตามนโยบาย งานกิจกรรมพิเศษ ทำให้เป็นข้อจำกัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการนิเทศติดตาม

ครูให้มีความต่อเนื่องได้ ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถนิเทศเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจในเรื่องบทบาทการนิเทศว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ตนและการนิเทศที่ดีจะต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของ สกร. เพื่อให้การนิเทศสามารถนำผลไปพัฒนาการสอนครูได้ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจและรู้เป้าหมายในการนิเทศ รวมถึงรู้ปรัชญาการเรียนของ สกร. เมื่อทราบแล้วจะสามารถกำหนดได้ว่าควรมีรูปแบบการนิเทศอย่างไรจึงเหมาะสม"* สอดคล้องกับนิวัต ศุภมาตย์ (2564, น.70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า งานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหรือการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครต้องสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยครูและชุมชนสามารถออกแบบและร่วมนิเทศการสอนของครู ทั้งนี้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องมีการสนับสนุนการนิเทศที่หลากหลายทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ โดยทางออนไลน์สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องจัดทำเครื่องมือการนิเทศกลางให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประเมินนิเทศการสอนของครูผู้สอน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *"การนิเทศต้องเน้นการมีส่วนร่วมและมีการนิเทศที่หลากหลาย โดยในปัจจุบันสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการนิเทศได้ ทั้งนี้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบเครื่องมือกลางในการนิเทศ และให้มีการรายงานผลการใช้เครื่องมือเป็นรูปแบบสารสนเทศเพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานได้การนิเทศของสถานศึกษา"* สอดคล้องกับ เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น.52) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างความตระหนักให้ผู้สอนเห็นความสำคัญของการนิเทศเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน พร้อมจัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสมัครใจ นอกจากนี้การนิเทศจะต้องกำกับติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มโซนสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละกลุ่มโซนสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครได้มี

การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นยิ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ในกลุ่มโซนสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกประเภทตามกลุ่มโซนสถานศึกษา จำนวน 3 คู่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯ ตะวันออก มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯ ใต้ กลุ่มโซนกรุงธนเหนือ และกลุ่มโซนกรุงธนใต้ ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนผู้เรียนในกลุ่มโซนกรุงเทพฯ ตะวันออกมีประชากรที่หลากหลายกว่ากลุ่มโซนกรุงเทพฯ ใต้ และมีกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่หลากหลายทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออกมีผู้บริหารสถานศึกษาประจำการจำนวนมากกว่ากลุ่มโซนในพื้นที่เขตกรุงเทพฯ ใต้ ซึ่งเป็นผู้บริหารรักษาการ จึงทำให้เห็นถึงบริบทสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้มากกว่า ส่งผลให้สามารถพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชนได้อย่างต่อเนื่องกว่ากลุ่มโซนในกรุงเทพฯ ใต้ที่มีผู้บริหารรักษาการซึ่งต้องทำการเวียนเขตรักษาการทุกปีงบประมาณจึงไม่สามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผู้บริหารในกลุ่มโซนกรุงเทพฯ ตะวันออก มุ่งเน้นการพัฒนางานวิชาการ โดยในปี 2567 ได้มีการรวมกลุ่มโซนเพื่อการจัดการอบรมเรื่องของการพัฒนาความรู้เชิงวิชาการให้แก่ครูในกลุ่มโซนเรื่องการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษาแต่ละแห่งภายในกลุ่มโซนมีการจัดการอบรมของตนอยู่บ่อยครั้ง ประกอบด้วย การอบรมด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย การอบรมด้านการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และการจัดทำคู่มือวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณวุฒิตามระดับ (สำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, 2567, น.54) แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงธนใต้ที่ให้ความสนใจและโดดเด่นในเรื่องการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งนี้เนื่องจากบริบทพื้นที่โดยรอบที่มีความเป็นเมืองกึ่งชนบททำให้การเข้าถึงชุมชนมีข้อจำกัดที่น้อยกว่ากลุ่มโซนอื่น ส่งผลให้การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานหรือชุมชนในพื้นที่เป็นไปได้ง่าย ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบของสถานศึกษาในกลุ่มโซนกรุงธนใต้ และด้วยข้อได้เปรียบดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย จนอาจทำให้การดำเนินงานและการเล็งเห็นความสำคัญเรื่องของกระบวนการบริหาร

จัดการหลักสูตรการเรียนรู้ลดลง หากเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออกที่มักถูกมอบหมายให้เป็นผู้ช่วยวิทยากรหรือผู้ให้ความรู้ในการอบรมเรื่องของการจัดทำหลักสูตรของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครอยู่เสมอจึงทำให้มีความชำนาญด้านการพัฒนาจัดทำหลักสูตร ขณะเดียวกันในการจัดการอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มของกรุงธนเหนือมีสัดส่วนการเข้าร่วมอบรมน้อยกว่ากลุ่มโซนอื่น จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามอาจเกิดมุมมองต่อผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มโซนว่าไม่ได้มุ่งพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอีกประการหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโซนกรุงธนเหนือส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่บรรจุใหม่ซึ่งทำให้อาจมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการหลักสูตรที่น้อยกว่าผู้บริหารในกลุ่มโซนกรุงเทพฯตะวันออก ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะแนวทางว่า สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครต้องจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า *“สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครจะต้องจัดอบรมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการจัดทำและการบริหารจัดการหลักสูตร”*

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สุด คือ ด้านการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ คือ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและกำหนดการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นนโยบายของหน่วยงาน มีการแต่งตั้งและจัดทำคำสั่งมอบหมายบุคลากรให้ดำเนินการในการนิเทศและกำกับติดตามการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการรายงานผลการนิเทศติดตามรายไตรมาสต่อสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศและนำระบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการประเมินผลการสอนของครู โดยเปิดช่องทางให้ครูผู้สอน เพื่อนครู ผู้เรียน และชุมชนได้เข้าสู่ระบบการนิเทศการสอน ตลอดจนการติดตามการนำข้อแนะนำ

การนิเทศไปใช้พัฒนาการสอนในชั้นเรียน และนำผลการพัฒนามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของครู

3.1.2 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มโซนสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มโซนสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ คือ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรที่ถูกต้อง โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรให้มีคุณภาพและทันสมัย สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรไปปรับใช้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

2) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการจัดสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับวิถีชีวิต ตลอดจนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

3.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการเปลี่ยนผ่าน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. พัฒนาคุณภาพวิชาการ.

_____. (2565). *“พาน้องกลับมาเรียน” โครงการสำคัญ ศธ. ตั้งเป้าพาเด็กหลุดระบบการศึกษากลับเข้าเรียน 100%*. https://moe360.blog/2022/07/09/bring-students-back-to-school-3/.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). *ข้อมูลรายงานปัญหานักเรียนไทยที่ไร้ข้อมูลในระบบการศึกษา*. https://isee.eef.or.th/fullmap-eef-oosc/.

กาญจนา วัธนสุนทร. (2557). *เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน*. http://dc.oas.psu.ac.th/ dcms/files/00311/Chapter2.pdf.

กุลชลี จงเจริญ. (2565). หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 1-5* (พิมพ์ครั้งที่ 4, น.1-52). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกษม ศุภสิทธิ์, พรทิพย์ ครามจันทึก, ภานุมาศ หมอสินธ์, อิทธิฤทธิ์ ลีลาดุษฎีเลิศ, และ อินทิรา มุงเมือง. (2564). *พระราชบัญญัติการศึกษา: ความสำคัญต่อการจัดการเรียนในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม. file:///C:/Users/Administrator/Downloads/7.+% E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A8+%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B9%8C+(75-86)+(OK)%20(3).pdf

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา หน่วยที่ 1-8.* (พิมพ์ครั้งที่ 2, น.1-54). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชณุตพร ปรีจำรัส. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล. (2559). แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์, 9*(3), 995-1000.

ชนันภรณ์ อารีกุล. (2563). *หลักการ นโยบาย และแนวทางในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลทิตย์ เอี่ยมสำอางค์. (2554). หน่วยที่ 7 วิวัฒนาการของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยที่ 1-7.* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.7-39). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัญญานุช คงเมือง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ และ สุภมาส อังศุโชติ. (2566). หน่วยที่ 12 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-15.* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.1-52). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่3). สมศักดิ์การพิมพ์กรุ๊ป.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.

ธวัธชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *การบริหารงานวิชาการ*. http://www.slideshare.net/twatchait/ ss-38314050.

ธาราทิพย์ ชละมณี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล. (2555). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน. ตำบล: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการ วิจัยปฏิบัติการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิวัต ศุภมาตย์. (2564). *ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรพต รู้เจนทร์ และ วัลลภา อารีรัตน์. (2558). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 38*(2), 152.

บุญชนะ ล้อมสิริอุดม. (2566). ครูชำนาญการ. [บทสัมภาษณ์.]

ประพิมพ์ อัตตะนันทน์. (2562). *อนาคตภาพของพื้นที่การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรธารา แสงศร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรพฤกษา เพ็ญศรีศิริกุล. (2555). *แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ประชาคมอาเซียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูปริยัติคุณรังสี, ส่งสุข ภาแก้ว, และ อาทิตย์ แวงโส. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญาพัฒน์, 4*(4), 327-336.

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์ (ยศสรัลล์ จันทะสูนย์), พระธีรศักดิ์ บุญจง, พระมหาจำนงค์ ผมไผ, พระมหาอำพล ชัยสารี, และพระศรีญาณวงศ์ (นิมิตย์ อุดม). (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. *วารสารศึกษาศาสตร์, 7*(7), 417-436.

พระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 125 ตอนที่ 41 ก. น.1-11.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. น.1-3.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก. น.60-68.

พัทธยา ชนะพันธ์. (2555). *รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ภัทรา วยาจุต. (2559). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบโดยองค์กรชุมชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มะไซดี อับดุลกอเดร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มุตตาฝา ล่าเห. (2560). *ความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้เรียนในจังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. น.32-46.

รัตนา ดวงแก้ว. (2565). หน่วยที่ 13 ภาวะผู้นำการเรียนการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 11-15.* (พิมพ์ครั้งที่ 4, น.1-61). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรรณรี ตันติเวชอภิกุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับครอบครัวเพื่อเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมประสงค์ วิทยเกียรติ. (2554). หน่วยที่ 5 หลักการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน *ประมวลสาระชุดปรัชญาและการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยที่ 1-7.* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.3-36). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมมาตร สุวรรณขำ, และ ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(1), 105-106.

สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สาริตา กรมดิษฐ์. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี สังข์ศรี. (2545). *รายงานการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุรีพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานประจำปี 2561*. สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2544). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก*. ไทยวัฒนาพาณิช.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2547). *การจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร. (2566). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร.* https:// mail. google.com/mail/u/0/#s earch/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3/WhctKKXxBttLwdPLFspSkvGNvHRnwTcRVMVCGKDvRzfQjtkMMFXxDHBsmJjzbzhnqptGMlq?projector=1&messagePartId=0.1.

_____. (2567). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษา พ.ศ 2568-2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568).* สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (ม.ป.ป.). *ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิต*. www.nfe.go.th/main_doc/open_nfe.pdf.

_____. (2566). *จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* https://samutsakhon.nfe.go.th/work2566.

สำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (2566). *สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานจากการนิเทศ ประจำปงบประมาณ 2566.* เอกสารเย็บเลม.

_____. (2567). *สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานจากการนิเทศ ประจำปงบประมาณ 2567.* เอกสารเย็บเลม.

_____. (2566). *รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2566*. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. พริกหวาน กราฟฟิก จำกัด.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *คัมภีรกศน.*. เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

หฤทัย จตุรวัฒนา. (2560). *ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

อัจชรา วรีฤทธิ์. (2553). *ความสัมพันธระหวางภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1-3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อำภาพรรณ ตันตินาครกูล, 2558. *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในศตวรรษที่21. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 5*(1), 15-24.

Ruci, A. (2023, 22 March). *Importance of instructional leadership*. https://www. linkedin. com/pulse/importance-instructional-leadership-armand-ruci.

Crisanto, A. D., & Mustapha, L.C. (2022). School administrators' instructional leadership skills and teachers' performance and efficacy in senior high schools in the national capital region, Philippines. *International Journal of Educational Policy Research and Review, 11*(1), 1-19.

Nurdiant, L. & Nurdin, D. (2019). Instructional leadership in improving the quality of elementary school education in Bandung. *Education and Humanities Research, 400*(3), 348-351.

Pineda, R. D. (2022). Evaluation of the instructional leadership of secondary school administrators. *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences, 7*(2), 70-94.

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2022). *Lifelong learning*. https://www.uil.unesco.org/ en/unesco-institute/mandate/lifelong-learning.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. ชื่อ นายรัชสิทธิ์ มนตรี รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
161/10 ถนนอรุณอมรินทร์ ซอยอรุณอมรินทร์15 แขวงบ้านช่างหล่อ
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

2. ชื่อ นายปริญญา ปิยชนานันทน์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับเขตบางเขน
สถานที่ทำงาน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตบางเขน
687/2 ซอยรามอินทรา 32 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
10220
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา

3. ชื่อ นางสาวลำไพ โพธิ์ศรีขาม ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตทวีวัฒนา
สถานที่ทำงาน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตทวีวัฒนา
99/79 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อดีตรองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครและจังหวัด ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขต

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1: นายคมกฤช จันทร์ขจร อดีตรองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
ปัจจุบันตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
319 วังจันทรเกษม ถนนราชดำเนินนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร 10300 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2: นางอัญชลี ปสันตา รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
161/10 ถนนอรุณอมรินทร์ ซอยอรุณอมรินทร์15 แขวงบ้านช่างหล่อ
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3: นายบุญเลิศ ตองติดรัมย์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครปฐม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครปฐม
140 หมู่ที่ 7 ตำบลธรรมศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4: นางสาวบุสรา นิลเต๊ะ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตบางบอน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตบางบอน
4 วัดนินสุขาราม ซอยศักดิ์สิทธิ์อัลลอย ถนนกาญจนาภิเษก เขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10150
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5: นายปรีชา ผลชมภู่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตสายไหม ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตสายไหม
123-124 ถนนหมู่บ้านชลลดา แขวงสายไหม เขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร 10220
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรัชสิทธิ์ มนตรี (รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-283-2520

ที่ อว.0602.16 (บ) / 500

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปริญญา ปิยชนานันทน์ (ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตบางเขน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-283-2520

ที่ อว.0602.16 (บ) / 500

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวลำไพ โพธิ์ศรีขาม (ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตทวีวัฒนา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-283-2520

ที่ อว.0602.16 (บ) / 679

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายคมกฤช จันทร์ขจร

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักศึกษา และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-160-2065

ที่ อว.0602.16 (บ) / 655

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นางอัญชลี ปสันตา (ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาผู้นำทางการเรียนการสอนโดยการกำหนดวัน เวลาและสถานที่นักศึกษาจะดำเนินการประสานในภายหลัง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-160-2065

ที่ อว.0602.16 (บ) / 655

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นายบุญเลิศ ตองติดรัมย์ (ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครปฐม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาผู้นำทางการเรียนการสอนโดยการกำหนดวัน เวลาและสถานที่นักศึกษาจะดำเนินการประสานในภายหลัง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-160-2065

ที่ อว.0602.16 (บ) / 655

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวบุสรา นิลเต๊ะ (ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตบางบอน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาผู้นำทางการเรียนการสอนโดยการกำหนดวัน เวลาและสถานที่นักศึกษาจะดำเนินการประสานในภายหลัง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-160-2065

ที่ อว.0602.16 (บ) / 655

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นายปรีชา ผลชมภู่ (ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตสายไหม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวศุภลักษ์ คำศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาผู้นำทางการเรียนการสอนโดยการกำหนดวัน เวลาและสถานที่นักศึกษาจะดำเนินการประสานในภายหลัง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-160-2065

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม
- แนวคำถามในการสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. วุฒิการศึกษา

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

3. กลุ่มโซนสถานศึกษา

[ ] กรุงเทพฯเหนือ

[ ] กรุงเทพฯใต้

[ ] กรุงเทพฯกลาง

[ ] กรุงเทพฯตะวันออก

[ ] กรุงธนเหนือ

[ ] กรุงธนใต้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ครูและผู้เรียนได้รับทราบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ชุมชนได้รับทราบ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดพื้นที่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความผูกพันระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการชื่นชมยอมรับครูที่พัฒนาการสอนของตนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับชุมชนในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการประสานงานจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้					
ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงสายงานและตรงกับความต้องการของครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามการพัฒนาการสอนของครูได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของครูเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะความเป็นผู้นำการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ครู					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	มีส่วนร่วมในการอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับการสอนต่างๆ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของชุมชน					
ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนของเพื่อนครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ข้อแนะนำด้านการจัดการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครูหลังจากที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านการสอนของครู					
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านสอนของครู					
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนการพัฒนาหลักสูตร					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความต้องการของชุมชนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น วิถีชีวิต บริบทชุมชน และทักษะที่สัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของชุมชนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชนอยู่เสมอ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

****

<u>คำชี้แจง</u>

1. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะที่ความถูกต้อง เหมาะสม เชื่อถือได้ และ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ..... นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สังกัดหน่วยงาน.....

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสอบถามความคิดเห็นของครูที่สะท้อนถึงภาวะผู้ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

1. ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร ใน*ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง* โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มี*ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้าน*ของภาวะผู้นำการเรียนการสอน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน ในด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร ใน*ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ* โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามการพัฒนาการสอนของครูได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการสอนของครูอย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานของครูอย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร ใน*ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้* โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกี่ยวกับการให้ผู้เรียน และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร ใน*ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก* โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกี่ยวกับการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจอย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มโซนสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหากพิจารณาในเชิงนโยบาย สถานศึกษาทุกแห่งรับนโยบายในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ของทุกสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน

แต่ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทในการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ท่านคิดว่า

ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน พร้อมทั้งสอดรับกับบริบทของโลกปัจจุบันอย่างไร และใครควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ข้อ	คำถามภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และขอบเขตการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ครูและผู้เรียนได้รับทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ชุมชนได้รับทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถามภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดพื้นที่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความผูกพันระหว่างผู้เรียน ครู และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการชื่นชมยอมรับครูที่พัฒนาการสอนของตนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับชุมชนในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถามภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการประสานงานจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกับปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาครู สกร. สู่ความเป็นครูมืออาชีพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงสายงานและตรงกับความต้องการของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามการพัฒนาการสอนของครูได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถามภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
10	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของครูเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะความเป็นผู้นำการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับการสอนต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนของเพื่อนครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ข้อแนะนำด้านการจัดการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสอนของครูหลังจากที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบการพัฒนาด้านสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถามภาวะผู้นำการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความต้องการของชุมชนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการบูรณาการหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น วิถีชีวิต บริบทชุมชน และทักษะที่สัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการนำหลักสูตรไปใช้ของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของชุมชนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นส่วนอักษรสีแดง ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้

นิยามตัวแปร ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และขอบเขตในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังของหลักสูตร และสอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน มีการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้ครู ผู้เรียน และชุมชน ได้ทราบแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนการนำทิศทางที่กำหนดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ครูและผู้เรียนได้รับทราบ

ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้ชุมชนได้รับทราบ

2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเชิงบวก

ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนและสถานศึกษาในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	225.1333	243.223	.196	.968
T2	224.8667	239.844	.420	.967
T3	224.8667	236.326	.657	.966
T4	224.9333	246.547	-.021	.969
T5	224.7667	237.426	.638	.967
T6	224.9333	237.651	.399	.968
T7	224.8000	235.683	.639	.967
T8	224.7333	237.168	.688	.966
T10	224.7333	238.202	.608	.967
T9	224.7667	236.392	.714	.966
T11	224.7000	237.803	.564	.967

T12	224.9667	235.206	.707	.966
T13	224.9667	235.206	.707	.966
T14	224.8667	236.326	.657	.966
T15	224.8333	237.109	.618	.967
T16	224.7667	236.392	.714	.966
T17	224.7333	237.168	.688	.966
T18	224.9000	235.610	.609	.967
T19	225.0000	229.310	.751	.966
T20	224.8667	238.809	.490	.967
T21	224.7333	242.133	.310	.968
T22	224.9667	234.792	.734	.966
T23	224.8667	235.913	.685	.966
T24	225.1000	232.852	.879	.966
T25	224.9000	236.645	.548	.967
T26	224.8667	236.947	.615	.967
T27	224.9667	238.309	.504	.967
T28	224.8667	235.913	.685	.966
T29	224.9667	239.344	.437	.967
T30	224.9667	235.826	.666	.966
T31	225.1667	244.489	.117	.968
T32	224.7667	237.013	.668	.966
T33	224.9000	236.162	.657	.966
T34	224.8667	235.913	.685	.966
T35	225.1000	235.334	.712	.966
T36	224.8667	235.913	.685	.966
T37	224.9000	235.128	.726	.966
T38	225.0667	233.651	.815	.966
T39	224.9333	234.409	.674	.966
T40	224.9333	234.409	.674	.966

T41	224.9667	234.792	.734	.966
T42	224.8667	236.947	.615	.967
T43	224.9667	237.275	.571	.967
T44	225.0667	233.651	.815	.966
T45	224.9667	233.757	.802	.966
T46	225.1333	234.602	.678	.966
T47	224.8667	240.257	.393	.967
T48	224.8667	240.257	.393	.967
T49	224.9667	240.171	.384	.967
T50	225.0000	232.966	.853	.966

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นางสาวศุภลักษ์ คำศิริ

วัน เดือน ปี เกิด 10 พฤษภาคม 2540

สถานที่เกิด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 146/153 หมู่บ้านศิวภา ซอยวัดกู้ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

ประวัติการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ประวัติการทำงาน ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขตหนองแขม

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช