

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines for Development of Academic Leadership in the 21st
Century of School Administrators Under Phatthalung Primary
Educational Service Area Office 1



Mrs. WILAIWAN BANTA

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 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ชื่อและนามสกุล นางวิไลวรรณ บัญณะ

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผู้ศึกษา นางวิไลวรรณ บัญยะ รหัสนักศึกษา 2652301041

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนางค์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 285 คน ได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของโรงเรียนให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการอบรมพัฒนาตนเองของครูตามความถนัดและความสนใจอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ เน้นการปฏิบัติจริง มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ในการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศตวรรษที่ 21 ประถมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Development of Academic Leadership in the 21st Century of School Administrators Under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1”

Author: “Mrs. WILAIWAN BANTA”; ID: “2652301041”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Assoc. Prof. Dr:Suttiwan Tuntirojanawong; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this research were 1) to study academic leadership in the 21st century of school administrators; 2) to compare the academic leadership in the 21st century of school administrators, as classified by school size, and 3) to propose guidelines for developing the academic leadership in the 21st century of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1.

The sample consisted of 285 teachers in schools under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1, which were determined by Krejcie and Morgan Table and then obtained by stratified random sampling based on school size. The research instruments were a questionnaire on academic leadership in the 21st century of school administrators, with reliability coefficient of .99 and an interview form on guidelines for developing academic leadership in the 21st century of school administrators. The data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA, *Fisher's* pairwise comparison method, and content analysis.

The research findings revealed that 1) the overall and each aspect of academic leadership in the 21st century of school administrators were rated at the high level. When considering all specific aspects, they could be ranked based on their rating means from the highest to the lowest as follows: that of development of learning management process, that of human resource development, that of having a vision for change, that of media, innovation and technology support, and that of learning resource development; 2) regarding comparison results of academic leadership of school administrators, as classified by school size, it was found that the overall academic leadership of school administrators was significantly different at the .05 level. Regarding pairwise comparison results, it was found that the small-sized schools were significantly different from the medium and large-sized schools in all aspects at the .05 level. 3) guidelines for developing technological leadership of school administrators were the followings: school administrators should use participatory process in establishing strategic plans, action plan, and projects of the school to accommodate changes in the 21st century, provide continuous training for teachers' self-development according to their aptitudes and interests, promote learning management with an emphasis on actual practices, supervise and follow- up on learning management in using media, and develop the quality of learners to have knowledge, morality, and learning skills for the 21st century.

Keywords : Development guideline, Academic leadership, 21st century, Elementary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และประธานกรรมการสอบ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร กรรมการสอบ ที่ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขและให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ตรวจทานความถูกต้องของภาษาและพิจารณาความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พร้อมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและกรุณาตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับความห่วงใยและกำลังใจ จากคุณพ่อคุณแม่ และทุกคนในครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ทั้งที่ยังมีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้วที่คอยห่วงใย สนับสนุนการศึกษาเพื่อรอความสำเร็จของผู้ศึกษาและเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี



นางวิไลวรรณ บัญยะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	10
แนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ	18
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.....	71
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	79
ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปการวิจัย	90
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	113
ก หนังสือขอความร่วมมือ.....	114
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	123
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	135
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	139
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS.....	146
ประวัติผู้ศึกษา	161

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	การสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	31
ตารางที่ 2.2	แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	36
ตารางที่ 2.3	ข้อมูลการเปรียบเทียบผลการประเมินพัฒนาการแต่ละด้านตามมาตรฐาน คุณภาพเด็ก ตามประเด็นพิจารณาที่ถือเอาผลการประเมินแต่ละด้าน ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 ที่มีผลการประเมินในระดับ 3 หรือ ระดับดี	49
ตารางที่ 2.4	การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	50
ตารางที่ 2.5	ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2565 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	51
ตารางที่ 2.6	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน(O-NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	51
ตารางที่ 2.7	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	52
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	64
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาด สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	69
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	71
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร	73
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	75
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	76
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	78
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	79
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว	80
ตารางที่ 4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา	81
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	82

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เนื่องจากการพัฒนาของวิทยาการและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้หลายๆ ประเทศทั่วโลกต้องใช้ทั้งความร่วมมือ และการแข่งขันด้านสินค้าและบริการ เพื่อความอยู่รอดและผลประโยชน์ของประเทศ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของประชากร ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รู้จักปรับประยุกต์ทฤษฎีและหลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติจริง เพราะผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษา เนื่องจาก การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้พลังคนของประเทศและการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดการศึกษาให้สนองตอบกับโลกในยุคปัจจุบันที่สภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยในการเรียนการสอน ในการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมพลังจากบุคคลทุกฝ่าย จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและจุดเน้นที่ควรพัฒนาให้อยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน (การุณ สกุลประดิษฐ์, 2559) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่จะนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคดิจิทัลในศตวรรษที่

21 โดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับผู้เรียนทั้งด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะการใช้ชีวิตอย่างรอบด้านในทุกมิติ ซึ่งแนวนโยบายนี้จะสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ในการนำพาสถานศึกษาของตนให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำมาตราฐานและการวัดผล หลักสูตรและวิธีการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อย ในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย มีนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองต่อโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและ คุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic's) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูล (2564) กล่าวว่า สถานศึกษาสามารถช่วยให้

ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้มีความสำเร็จ ในการเผชิญหน้ากับ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องเตรียมความพร้อมให้ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องเปลี่ยนวิธีการในการให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาที่เน้น ให้เกิดการพัฒนาในภาพรวม สถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเชื่อมโยง ความรู้และทักษะให้สามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ รวมทั้งมีความสามารถทางเทคนิค ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องปลูกฝัง ความรู้และทักษะที่จำเป็น ให้ผู้เรียนได้เห็นถึงความสำคัญว่า ความรู้และทักษะดังกล่าวนี้สามารถนำไปใช้กับโลกความเป็นจริงได้ และต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความ ใฝ่รู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ตลอดชีวิต McEwan (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน อาศัยความรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการ ศึกษา ผู้นำเช่นนี้เรียกว่า ผู้นำทางวิชาการ ซึ่งต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่ เป็นแรงขับเคลื่อนและผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริงในวัฒนธรรมที่นิยมเฉพาะว่า ทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษา ทางสัญลักษณ์และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อ ภาวะผู้นำในโรงเรียน การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน และเพื่อการ พัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนผนึกกำลัง เป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลัง ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน บุคคลที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัด การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัญหาหลายประการ คือ ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษาโดยรวมแล้วคะแนนต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ซึ่งปัญหามาจากหลายปัจจัยที่สำคัญคือ การขาด แคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ กระบวนการบริหารทั้งทางด้านวิชาการ การเรียนการสอนยังเป็น ระบบบรรยายให้ท่องจำที่ล้าหลัง ในการประเมินสถานะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาไทย เนื่องจากผู้บริหารเป็นจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการ พัฒนาการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอนสอดคล้องกับ Dimmock and Walker (2005) ได้ กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้า ทางการเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบ ทุกงาน สามารถ ก่อให้เกิดพลังอิทธิพลและความเกรงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการ

ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดบารมี ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการส่งเสริมการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเป็น “นักบริหารมืออาชีพ” จะสามารถนำพาการปฏิรูปไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่จะต้อง ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการ ที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา บทบาทผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถกระตุ้นและเสริมสร้างทั้งทางด้านวิชาการและด้านขวัญและกำลังใจ (อัจฉรา นิยมภา, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ได้ทำการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) พบว่าผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับเขตพื้นที่ 71.85 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 77.28 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 49.26 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 55.20 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 33.95 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 35.68 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2565) ซึ่งผลการประเมินทำให้สถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อจะได้ข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

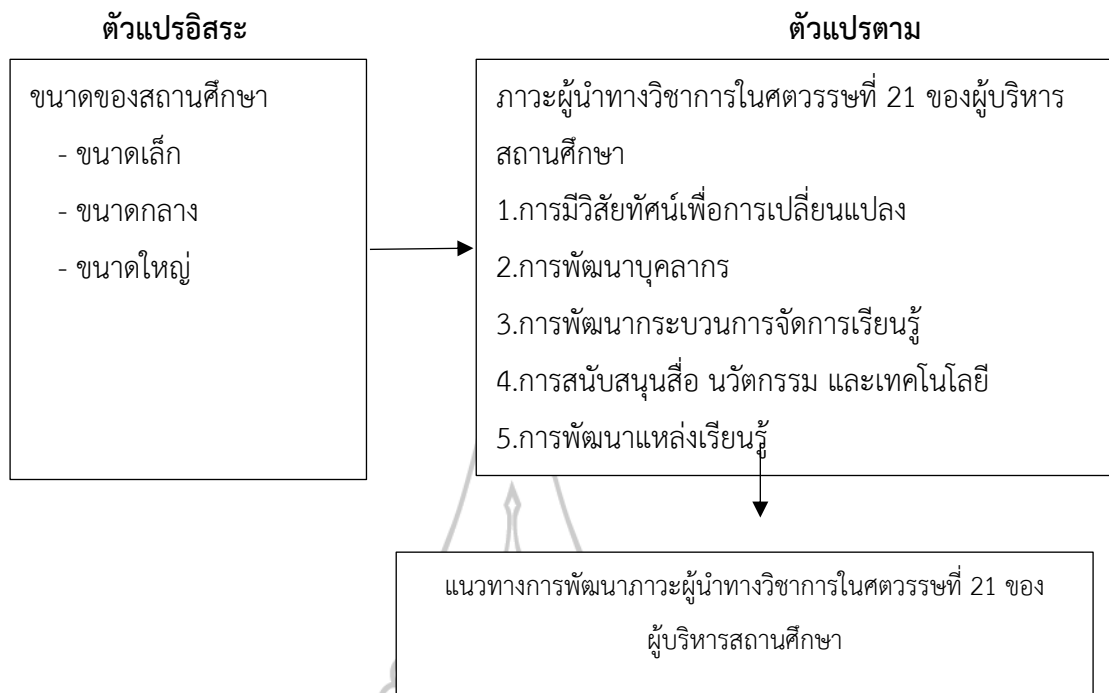
2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยตามกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวคิดของ The Wallace Foundation (2012), New Zealand Ministry of Education (2015), รวิภา ศรีวัตร (2564), อัมภาวรุณ บุญเกิด (2565), จุฑาพร ตันเจริญรัตน์ (2565), ปาริชาติ ชติกันทา (2565) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5.2 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,039 คน

5.3 ระยะเวลาที่ศึกษา ปีการศึกษา 2566

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีทักษะพื้นฐานที่จะสามารถพัฒนาตนเอง ดำเนินชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมในศตวรรษที่ 21 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน สามารถสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

6.1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและพัฒนาครู ให้มีมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จัดให้มีระบบการประเมิน ประสิทธิภาพครูและบุคลากร และนำผลการประเมินมาเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6.1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัย ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับการพัฒนา

คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การผลิตและพัฒนาสื่อ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6.1.4 การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ต มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ ICT บูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ มีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

6.1.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกเอื้ออำนวยต่อครูและผู้เรียน เกิดความปลอดภัยในการเรียนรู้ มีสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ภายในโรงเรียนที่สวยงามเป็นระเบียบ มีสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอและทันสมัย การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาโดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

6.3 ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

6.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

6.5 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนแบ่งตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

6.5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

6.5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 599 คน

6.5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 600 – 1,500 คน

ขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้นำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.2 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.3 แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21

3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ผู้วิจัยนำเสนอ ความหมายของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

Amadi (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2566) กล่าวว่า การบริหาร การศึกษาเป็นกระบวนการใช้คนและอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้จริงในโรงเรียน จุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและ การเรียนรู้ (The focus of educational administration is the enhancement of teaching and learning) สอดคล้องกับทัศนะของ Dhammei (2022, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2566) ที่เห็นว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ ถูกต้อง (Enables 3the right pupils to receive the right education from the right teachers) เป็นกระบวนการสร้าง อิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ครูเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การบำรุงรักษา การกระตุ้น และ การรวมพลังภายในสถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับทัศนะของ Zakir (2012, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2566) ที่กล่าวสั้นๆว่าการบริหารการศึกษาเป็น กระบวนการที่สถาบันการศึกษาออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ (To foster teaching and learning) สอดคล้องกับทัศนะของ Bamte (n.d.) ที่เห็นว่า การบริหารการศึกษาเป็น การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายพื้นฐานเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ กระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ การจัดหาและการจัดการ บุคลากรและวัสดุที่จะนำไปใช้การสอนและการเรียนรู้ และการใช้วัสดุที่เหมาะสมในลักษณะที่จะสง เสริมการพัฒนา คุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Kochhar (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2566) ที่เห็นว่าการบริหาร การศึกษาเป็นความพยายามในการชี้นำและ บูรณาการความพยายามของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ เฉพาะเจาะจง การบริหารการศึกษาเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนและวิทยาลัยไป จนถึงกระทรวงเกี่ยวข้องกับการรวมทรัพยากรบุคคล (นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และบุคลากรอื่น ๆ) และทรัพยากรวัสดุ (เงิน อาคาร อุปกรณ์) เข้าไว้ด้วยกัน ทั้งหมดถือเป็นการบริหารการศึกษา โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างเงื่อนไขที่จะส่งเสริมเป้าหมายของการศึกษา ในขณะที่ Nasib (2018a, อ้างถึง ในวิโรจน์ สารรัตน์, 2566) ให้ทัศนะว่าการบริหารในความหมายทั่วไป (General administration) หมายถึง การจัดระเบียบและดำเนินโครงการของกิจกรรมและหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ ต้องการและกำหนด เป็นศิลปะของการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จผ่านผู้อื่นในองค์กร ซึ่งจากนิยามของ การบริหารทั่วไปดังกล่าว Nasib ได้ประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา (Educational administration) โดยให้เหตุผลว่า การบริหารการศึกษาเป็นสาขาที่ผสมผสาน เป็นแหล่งที่มาของ แนวคิด จากหลากหลายสาขา การบริหารการศึกษาจึงมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เหมือนกันกับ การบริหารธุรกิจ หรือการบริหารในสาขาอื่น ๆ การเรียนรู้ศาสตร์ทางการบริหารสาขาหนึ่งจึงสามารถ ถ่ายทอดไปยังอีกสาขาหนึ่งได้ โดยเฉพาะเรื่องของการระดมความพยายามของผู้คนเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายรวมกัน เพียงแต่เป้าหมายต่างกัน กลยุทธ์ที่นำมาใช้จึงแตกต่างกันไป เช่น การบริหารธุรกิจ เป้าหมายคือคุณภาพของผลิตภัณฑ์และใช้กลยุทธ์เพื่อการตลาดและผลกำไร ในขณะที่การบริหาร การศึกษามุ่งหวังคุณภาพของผู้เรียนและใช้กลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้จากนิยามของ การบริหารการศึกษาที่กล่าวถึงข้างต้น กล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษามีองค์ประกอบสำคัญสองส่วน คือ “วิถีปฏิบัติ-จุดหมาย (Means-End)” ส่วนที่เป็น “จุดหมาย (End)” เป็น วัตถุประสงค์ที่คาดหวัง ให้ได้ผลผลิตจากระบบการศึกษาที่มีคุณภาพคือผู้เรียน และส่วนที่เป็น “วิถีปฏิบัติ (Means)” เป็น กระบวนการเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุผลในวัตถุประสงค์ที่คาดหวังเกี่ยวกับการระดมความพยายามของ ทรัพยากรบุคคลเข้ากับทรัพยากรวัสดุเพื่อให้อิทธิพลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการสอนและ การเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มคนเพื่อทำ กิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการ บริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด ไว้

1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ถวิล อรัญเวศ (2560) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มี ความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะ ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้งและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจ ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา จงดี (2560) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของ สังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหาร ที่ สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

สัมมา รธนิตย์ (2560) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความ ร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม

และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2561) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดบุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหาร สถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จิรวดี ชูติพิงศ์ (2562) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ทุก ด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ บริหาร จัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการองค์กรให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นผู้บังคับบัญชาของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่ายงานของ สถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงาน บุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการในการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและ สังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต
2. จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกกระบบ และตาม อัยาศัย ตามความเหมาะสม
3. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
4. ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิ จัดตามธรรมชาติ และศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละตน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับหลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาและความต้องการท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน

6. จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม

7. จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

8. บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป สอดคล้องกับหลักการบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่

9. จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและภายนอกตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษากำหนด

10. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางหลักการที่กำหนดตามปฏิรูปการศึกษา

11. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

เอกรินทร์ สัมมาศาล (2546) กล่าวถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. กระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษา การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ จากส่วนกลางสู่สถานศึกษา โดยเน้นความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

2. จัดแผนการเรียนอย่างหลากหลาย เพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. จัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับองค์กรการเมืองท้องถิ่น เพื่อประสานนโยบายให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาให้ชุมชนมากที่สุด

5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อร่วมดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

6. ปรับปรุงบทบาทจากการบริหารงานราชการ และงานโรงเรียนมาเป็นการจัดการศึกษาของชุมชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเทียบเคียงจากคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ และความต้องการของชุมชน โดยจัดให้มีระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบทบทวนคุณภาพและดำเนินการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนด

จันทราณี สงวนนาม (2551) กล่าวถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

2. การบริการงานบุคคล
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน
4. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ
5. การบริหารอาคารสถานที่
6. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สัมมา ธรณิธย์ (2560) กล่าวถึง ภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้านๆ และมีรายละเอียดมากขึ้นกับขนาดขององค์กร และความคล่องตัวในการบริหาร แต่ทั้งนี้ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และ การบริหารงานทั่วไป

Campbell, et (1993) กล่าวถึง ภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำ คือ งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน งานบริหารกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานธุรการ และการเงิน และงานสัมพันธ์ชุมชน

สรุปภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ประกอบด้วย การบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม จัดระบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ มีการกระจายอำนาจ จัดการประกันคุณภาพการศึกษา บริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้คุ้มค่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น จัดการศึกษาของชุมชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

Knezevick (1984, อ้างถึงใน คະนิงนิจ กิจวิธิ, 2561) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ชี้แจงสร้างความตระหนักในจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมีความรู้ความสามารถในเรื่องงบประมาณ
2. บทบาทความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์
3. เป็นนักวางแผน โดยคาดเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น
4. บทบาทในฐานะผู้ตัดสินใจ

5. เป็นผู้บริหารจัดการองค์การ โดยการกำหนดโครงสร้างขององค์การ มีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมองค์การ

6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยนำการเปลี่ยนแปลง โดยนำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการพัฒนามาสู่สถานศึกษา ทั้งนี้จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเมื่อใด

7. เป็นผู้ประสานงาน สร้างปฏิสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย การนิเทศงาน และรายงานผล

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร โดยมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน รวมทั้งการเป็นนักประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา โดยเป็นผู้นำที่เข้าใจปัญหา วินิจฉัยและแก้ปัญหาได้

10. บทบาทเป็นผู้บริหารความขัดแย้ง เข้าใจถึงสาเหตุ สามารถเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ย แก้ปัญหาความขัดแย้งได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ สามารถวิเคราะห์ระบบ มีความเข้าใจและนำแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารมาปรับใช้

12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน มีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจในหลักสูตรนำหลักสูตรไปใช้ และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. เป็นผู้บริหารงานบุคคล มีศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำ บริหารจัดการงานบุคคล การเจรจาต่อรอง วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

14. เป็นผู้บริหารทรัพยากร โดยมีความสามารถการบริหารงานงบประมาณ การเงิน วัสดุครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง การทำนุบำรุง และหาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15. เป็นผู้ประเมินผล โดยมีความสามารถในการประเมินความต้องการ และ การประเมินด้วยระเบียบวิธีทางสถิติ

16. เป็นนักประชาสัมพันธ์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร สร้างภาพพจน์ที่ดี และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการที่หลากหลาย

17. บทบาทในฐานะผู้นำในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

Sayfarth (1999, อ้างถึงใน คະนิงนิจ กิจวิธิ, 2561) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย บทบาทในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การกำกับดูแลติดตามผล การเรียนรู้ของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

Derick Meado (2016) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอนและ นโยบายการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ ของผู้บริหารคือ การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียนที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคนและต้องเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียนจะทำให้ทำงานง่ายขึ้น

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องมีความ รับผิดชอบในการประเมินผลงานของครูโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็น ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4. บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องหาวิธีการ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้นโครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุม พื้นเพื่อเป็นแนวทาง เดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปีและพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน(role in Reviewing Policies And Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร(governing) โรงเรียน คือ คู่มือ นักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง สามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้นให้นักเรียน ครูและผู้ปกครองได้รู้ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน ประสพผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้อง ทำทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการตีระฆังการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ตรงข้ามผู้บริหาร ต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่(Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญ ของผู้บริหาร โรงเรียนต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วย กระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับ คุณในความหลากหลาย

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักวิชาการ เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติ เป็นผู้บริหารจัดการ เป็นนัก

สื่อสาร และเป็นนักประชาสัมพันธ์ โดยบทบาทเหล่านี้เป็นบทบาทในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (interpersonal influence)

Dubrin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Daft (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Ivancevich & Matteson (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

O'Leary (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

Lacocc (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

Robbins and Coulter (2012) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงสิ่งที่ผู้นำกระทำคือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรนั้น

Kruse (2013) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลทางสังคมที่ทำให้บุคคลอื่นใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Eisenhower (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะของการใช้บุคคลทำให้ในสิ่งที่ต้องการ โดยบุคคลผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจที่จะทำ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ จูงใจ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินการในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งมั่นพัฒนาคนไม่มุ่งมั่นพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ภายหลังแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงอาจเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดกับบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลาย

เกิดจากการขับเคลื่อน และผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

กฤษณี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศ

Eisenhower (2016) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นกระทำใน สิ่งที่น่าชื่นชม ต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจ มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็น เรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคมและมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับ เรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของ สถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่องค์การเป็นหลัก

จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมี ความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด ตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการจากการศึกษาตามแนวความคิดความเชื่อของทฤษฎี ภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลทำให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาเป็นภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำ กลุ่มและองค์กรในปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็น ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะ เพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ ติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความ ต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ใน ขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนัก ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตามผู้นำและผู้ตาม มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความ

ต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการ (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือ ค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสระภาพความยุติธรรมความเสมอภาคสันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ โคลเบอร์ก (Colberge) แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (1982) กล่าวถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบคือ

1. แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำพฤติกรรมแบบนี้ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2. แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงพฤติกรรมแบบนี้ผู้นำยังต้องให้คำแนะนำและชี้นำในระดับมาก อยู่ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องอธิบายการตัดสินใจของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง

3. แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำพฤติกรรมแบบนี้ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมากและต้องการการชี้นำเพียงเล็กน้อย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำพฤติกรรมนี้ผู้นำแสดงพฤติกรรมชี้นำและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตามรับผิดชอบในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเอง

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Luthans (1998) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ เรียกว่า แบบผู้นำก็ได้คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบอิตาเลียปไตย (Autocratic Leadership) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) กล่าวคือ

1. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) จะเน้นการนำบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการด้วย มีการมอบอำนาจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนตัดสินใจในการกำหนดวิธีการทำงานและนำFeedback มาใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงงานผลการศึกษาสรุพบว่าภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิภาพที่สุดแต่งานศึกษาระยะหลังพบว่าผลออกมาเป็นทั้งบวกและลบ

2. พฤติกรรมผู้นำแบบอิตาเลียปไตย (Autocratic Style) เป็นลักษณะเผด็จการในการทำงานโดยจะระบุวิธีการทำงานการตัดสินใจเป็นลักษณะรวมศูนย์ไม่กระจายและจะจำกัดขอบเขตการมีส่วนร่วม

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) ผู้นำแบบนี้จะให้อิสระแก่กลุ่ม โดยให้กลุ่มที่ทำงานมีสิทธิในการตัดสินใจและทำงานให้แล้วเสร็จด้วยวิธีใดก็ได้ตามแต่ทางกลุ่มงานเห็นเหมาะสมผู้นำจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการในแต่ละสมัย หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการ จึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมากจนก่อให้เกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เป็นกลุ่ม ได้แก่ แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) และแนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach) แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการ กลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

- 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น
- 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น
- 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น แต่ก็มีงานวิจัยจำนวนมากที่ขัดแย้งกันจนไม่สามารถพบ

ข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย

2. แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

1) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership-Autocratic leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามาตัดสินใจด้วยตนเอง ส่วนผู้นำแบบเผด็จการมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.1) การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ

(1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน

(2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) ผู้นำที่เน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.2) การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

(1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง

(2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกและมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

1.3) Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทางพฤติกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติโดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented leader) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน

3. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach) เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำหรือการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง ๆ (ดิลกถือกล้า, 2547)

1) การศึกษาของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิกและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ดันสอน, 2544)

2) ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิกมีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้โดยการให้รางวัล

3) การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมาประยุกต์ คือพฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ประกอบกับความพร้อม ของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) มอบหมายงาน (Delegation)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าว พอสรุปได้ว่า นักการศึกษา ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 3 กลุ่ม คือ 1) แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach) 2) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) 3) แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach) ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำกลุ่มพฤติกรรมจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างชัดเจน และผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำของกลุ่มพฤติกรรมมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

Weller (1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรากฏตัวให้เห็นเสมอ

McEwan (2003) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่

เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาในการมีอิทธิพลเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุเป้าประสงค์ในการเรียนรู้

รุ่งฤดี อุทุม (2559) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก เพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้นำ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม พัฒนา คอยกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ให้เกิดความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ที่ต้องพัฒนาเกี่ยวหลักสูตร กระบวนการเรียน การสอนของครูเพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2556) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกตอง ผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา

เพ็ญนภา พลับฉิม (2559) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่การจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวใจหรือชี้นำบุคคลในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่แนวน

ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด พฤติกรรมความมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ตั้งนี้การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Framing school goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate)

Davis and Thomas (1989) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญ ต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

Dimmock and Walker (2005) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยจากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ คือ จะช่วยให้งานวิชาการมีคุณภาพในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีเป้าหมายเดียวกันที่ทำให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

The Wallace Foundation (2012, อ้างถึงใน วิศวะ ผลทอง, 2562) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำการศึกษาใน 28 รัฐของสหรัฐอเมริกา เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping a vision of academic success for all student) การนำวิสัยทัศน์การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบุคลากรภายนอกเพราะ

โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกิจกรรมบรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in others) ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4) การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพ การสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครอง

5) การบริหารจัดการกับคน ข้อมูลและกระบวนการ (Managing people data and process) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการการบริหาร

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะเป็นการสนับสนุนด้านการบริหารการจัดการศึกษาแล้วยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารทั้งความสามารถใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการผ่านหลากหลายวิธีการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

DoDEA 21 (2014 อ้างถึงใน ศรสวรรค บุญณกรณชัย, 2561) ได้นำเสนอ เครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional leadership : Self Assessment and reflection continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การกำหนดตัวชี้วัด ด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 มีบทบาท 4 ด้านหลัก ดังนี้

1) ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีการกำกับ ดูแลด้านการบูรณาการ การเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้และการประเมินผล ได้แก่การให้คำแนะนำ แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผลการสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2) มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ การนำไปใช้ในห้องเรียนส่งเสริมให้ครูนักเรียน ใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งการประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3) ให้โอกาสครูได้พิจารณาไตร่ตรองกำหนดจุดมุ่งหมายและการร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำ มาเป็นโอกาส

ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และด้านการประเมินผลและให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

4) ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน ได้แก่การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยืดหยุ่น ภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้นและออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับ Sheninger (2014) ที่ได้นำเสนอว่าการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่สำคัญ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

1) การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครูผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลายและไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทางโดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ (ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่ายและเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเช่น เว็บไซต์(Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่ายผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2) ประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ข้อเท็จจริงประการหนึ่งเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ก็คือหากเราไม่ดำเนินการบอกเล่าเรื่องราวของเราเองคนอื่นก็จะทำการบอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ให้เราและบ่อยครั้งก็จะเล่าเรื่องราวที่ไม่ตรงกับสิ่งที่เราต้องการผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำ ในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่าง ๆ ในการที่จะทำ เช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือหรือช่องทางที่จะทำ ให้ครูผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกเกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์หรือเฟซบุ๊กของสถานศึกษา

3) การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ในโลกธุรกิจมีความเข้าใจถึงคุณค่าของภาพลักษณ์หรือแบรนด์และผลกระทบต่อผู้บริโภค สำหรับสถานศึกษาแล้ว ภาพลักษณ์หรือแบรนด์คือความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวก ที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมใน

สถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชนและช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับ แรกๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาเอกชนที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเองก็มีความจำเป็นไม่น้อยเช่นกันในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ของสถานศึกษา

4) ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement or Learning) ความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือการที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม คือแนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัลซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ดังแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสารการทำงานร่วมกันความคิดสร้างสรรค์การรู้เท่าทัน สื่อการเชื่อมโยงกับโลกการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

5) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

6) การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (Re-envisioning Learning Spaces and Environments) เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 1 ที่กระตุ้น หรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาความรู้เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ ฯลฯ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือ

หน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

7) การสร้างโอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเองครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้น ที่การใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อเทคโนโลยีเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลายๆด้านดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการการจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ

March (2015, อ้างถึงใน วิเชียร ทองคลี, 2560) ไม่เห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่เสนอมานั้น โดยได้เขียนไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการเพียงคนเดียวนั้น ไม่เพียงพอ สำหรับทิศทางใหม่ในการปฏิรูปการศึกษาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มุมมองเน้นที่เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการแบบสั่งโดยตรงและมีศูนย์ให้คำปรึกษานี้ ไม่เหมาะสมกับความเป็นจริงตามเงื่อนไขเวลาและภาระงานของผู้บริหาร แนวคิดนี้ยังสกัดกั้นการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและความเชี่ยวชาญที่ต้องการ กล่าวคือ ความคิดโดยรวมเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการเปลี่ยนไป ข้อความของเขาแสดงอย่างชัดเจนว่า ผู้คนคาดหวังว่าผู้นำทางวิชาการในปัจจุบันจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร จุดเน้นได้เปลี่ยนจากการบริหารจัดการและการนิเทศไปสู่ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Share leadership) และการเรียนรู้ ปัจจุบันนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจคนอื่น ช่วยปรับเนื้อหาและเงื่อนไขการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยวิธีการที่เข้าใจตามสภาพขององค์กร ดังที่ Elmore (2002) กล่าวว่า แนวคิดนี้ใช้ได้กับทั้งนักเรียนและผู้ใหญ่ “ผู้บริหารและผู้อำนวยความสะดวกพื้นที่ในปัจจุบันเป็นผู้นำหลักในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการเรียกร้องให้ใส่ใจการบริหารจัดการ โดยอาศัยความคิดภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หรือแบบกระจาย ที่เน้นบทบาทผู้นำที่การสอน”

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีทักษะพื้นฐานที่จะสามารถพัฒนาตนเอง ดำเนินชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงทั้งในมุมมองซึ่งเหมือนกัน โกล่เคียง และส่วนที่

แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวคิดนักการศึกษา	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21											
	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงานเป็นทีม	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	คุณธรรมและค่านิยม	ความสามารถในการสื่อสาร	การนิเทศการสอน	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้า
The Wallace Foundation (2012)	✓	✓	✓		✓					✓		
New Zealand Ministry of Education (2015)		✓	✓	✓	✓	✓	✓					
วิศวะ ผลทอง (2562)			✓	✓	✓	✓						
นฤมล คูหาแก้ว (2563)	✓			✓	✓	✓		✓				
รวิภา ศรีวัตร 2564	✓	✓	✓						✓	✓		
กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565)	✓		✓						✓			✓
ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2565)	✓	✓	✓							✓		
เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	✓		✓						✓	✓		
อัมภาวุธ บุญเกิด (2565)	✓	✓	✓	✓		✓						
ปาริชาติ ขัติกันทา (2566)	✓	✓	✓							✓		✓
ดาโสะ บาฮี (2566)			✓			✓			✓	✓	✓	✓
รวมความถี่	9	6	10	4	4	5	1	1	4	6	1	3

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันโดยใช้เกณฑ์พิจารณาตามความถี่ระดับสูงที่นักวิชาการให้ความเห็นตรงกัน ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งได้ 5 ด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Wallace Foundation (2012), New Zealand Ministry of Education (2015), วิสวะ ผลทอง (2562), นฤมล คูหาแก้ว (2563), รวิภา ศรีวัตร (2564), กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565), ตาพร ตันเจริญรัตน์ (2565), เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565), อัสภาวรุช บัญเกิด (2565), ปาริชาติ ขัติกันทา (2566), ดาโอะ บาฮี (2566) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ วิสัยทัศน์เป็นความคาดหวังในอนาคตของบุคคลและองค์การ เป็นการกำหนดทิศทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่จะเป็นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอาชีพจำเป็นต้องเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้ดังนี้

พนัส ตัวงเอก (2555) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกัน ในการกำหนดงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผลตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งต่อสาธารณชนและส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้ต่อไป

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการร่วมกันที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนและสื่อสารเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการทำให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียน

University of Illinois Extension (อ้างถึงใน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมองอนาคตร่วมกันของกลุ่มเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญเพราะวิสัยทัศน์เป็นเสมือนจิตวิญญาณที่แสดงให้เห็นถึงจุดหมายของการทำงานเป็นทีมที่มีความหมาย สร้างพลังการกระตุ้นและจูงใจผู้ปฏิบัติ รวมทั้งแสดงให้เห็นขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติ

Bersin (2012 อ้างถึงใน วิเชียร ทองคลี, 2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายความว่า หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บุรณการนานาทัศนะและตระหนักในโอกาส ที่ไม่คาดฝัน เรียนรู้เชิงรุกอย่างมีวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมและอย่างสร้างสรรค์จากประสบการณ์ เพื่อเดินหน้าสู่ความสำเร็จ บริหารจัดการคนงานที่มีความหลากหลาย เข้าใจคนอื่น ความมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การปรับตัวและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Crawford (2014) กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใ่วว่ามีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคน และจะใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อมั่นนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งศึกษาระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ทันสมัย กว้างไกล ก้าวทันสภาพการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ครูและบุคลากรและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดอย่างมีเอกภาพ บรรลุ เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมในศตวรรษที่ 21 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน สามารถสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา การที่ครูจะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างสมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรเพื่อให้เป็น “ครูและบุคลากรที่ก้าวทันยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21”

พรชัย เจตมาน (2560) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนากำลังคน หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ชั้่นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงานโดยการปฐมนิเทศ และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

Rothwell and Sredl (1992) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยบูรณาการเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน

Swanson (1995) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

Harrison and Kessels (2004) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน และการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และประสบการณ์ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กรและการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

Swanson and Holton (2005) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการพัฒนาปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่มระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและพัฒนาครู ให้มีมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จัดให้มีระบบการประเมิน ประสิทธิภาพครูและบุคลากร และนำผลการประเมินมาเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ได้ กลายเป็นแนวคิดและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องจัดการกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านการบริหารหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นัก การศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนากกระบวนการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2557) กล่าวว่า ในยุคเดิมครูสอนเด็ก เพื่อให้สอบผ่าน แนวคิดนี้เป็น ของศตวรรษที่ 20 หรือ 19 ด้วยซ้ำ แต่เป้าหมายของการเรียนในศตวรรษที่ 21 คือปูพื้นฐานความรู้ และทักษะเอาไว้ สำหรับการมีชีวิตที่ดีในภายหน้า ลักษณะของการเรียนรู้จึงเป็นสมดุลระหว่าง คุณลักษณะ ในตารางฝั่งซ้ายและขวา 15 ประการ ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขึ้นกับครู/ครูเป็นตัวตั้ง (Teacher-directed)	เด็กเป็นหลัก (Learner-centered)
สอน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ความรู้	ทักษะ
เนื้อหา	กระบวนการ
ทักษะพื้นฐาน	ทักษะประยุกต์
ข้อความจริงและหลักการ	คำถามและปัญหา
ทฤษฎี	ปฏิบัติ
หลักสูตร	โครงการ
ช่วงเวลา	ตามความต้องการ
เหมือนกันทั้งห้อง(One-size-fits-all)	เหมาะสมรายบุคคล(Personalized)
แข่งขัน	ร่วมมือ
ห้องเรียน	ชุมชนทั่วโลก
ตามตำรา	ใช้เว็บ
สอบความรู้	ทดสอบการเรียนรู้
เรียนเพื่อโรงเรียน	เรียนเพื่อชีวิต

ที่มา : วิจารณ์ พานิช. 2547

ไม่ใช่ตารางฝั่งซ้ายผิด ตารางฝั่งขวาถูก แต่ครูเพื่อศิษย์ต้องใช้ทั้งแนวทางฝั่งขวาและฝั่งซ้ายอย่างสมดุล คือ ต้องยึดถือแนวทาง both-and (ไม่ใช่ either-or) ซึ่งเป็นแนวทางของระบบที่ซับซ้อนและปรับตัวย่นับวันสมดุลนี้จะให้น้ำหนักศึกษามากขึ้น เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปและสมองเด็กก็เปลี่ยนด้วย ดังนั้น ครูต้องเรียนรู้ทดลองวิธีปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ร่วมเรียนรู้และbakbun พลัการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ งานที่เน้นความรู้ เครื่องมือดิจิทัล วิถีชีวิต ผลการวิจัยด้านการเรียนรู้ และความต้องการทักษะในการดำรงชีวิตสมัยใหม่ ได้แก่ การแก้ปัญหา ความสร้างสรรค์นวัตกรรม การสื่อสาร การร่วมมือ ความยืดหยุ่น และอื่น ๆ พลัเหล่านี้เรียกร้องให้กรเรียนรู้ในโรงเรียนต้องให้น้ำหนักศึกษามากขึ้นเรื่อย ๆ การเรียนการสอนต้องไม่ใช่ความรู้ของตน แต่เป็นเรื่องการคิดและทักษะของศิษย์ จุดเน้นต้องเปลี่ยนจากการสอนของครูไปสู่การเรียนรู้ของศิษย์นั้น คือ มองเชิงเป้าหมายหรือเชิงกระบวนการ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ครูต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ในวิชาชีพการเป็นครู ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างการทำงาน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2557) กล่าวว่า กระบวนการทัศน์ใหม่ของการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ของครูไทยจากกระบวนการทัศน์เดิมที่ครูเป็น ศูนย์กลาง (Teacher centered) เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-centered) เน้นการบูรณาการ(Integration) โดยสรุป ครูควรเปลี่ยนแปลงการใช้รูปแบบการสอน แบบเดิมเป็นการเรียนรู้ใหม่ ดังนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5 STEPs) เพื่อสร้างเสริม ทักษะการคิด ในการจัดการเรียนการสอนเน้นให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการ เรียนทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) คือ ขั้นตอนที่ใช้ในการดำเนินค้นหาหรือสร้างความรู้ การเรียนการสอนที่แท้จริงในปัจจุบัน จึงมิได้มุ่งเฉพาะเนื้อหาความรู้จากการค้นคว้าและเรียบเรียงไว้ อย่างเป็นระเบียบ แต่หมายถึง วิถีทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ เมื่อผู้เรียนสงสัย การเรียน การสอนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจ
2. ใช้กระบวนการสืบสอบหาความรู้
3. มีการนำความรู้และวิถีทางวิทยาศาสตร์ไปใช้
4. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
5. มีทักษะในการปฏิบัติ

วิถีทางวิทยาศาสตร์เป็นวัตถุประสงค์สำคัญที่มุ่งพัฒนา ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าด้วยวิถีทางวิทยาศาสตร์ แบ่งได้ ข้อเท็จจริง คำจำกัดความ หลักการ กฎ และทฤษฎี การเรียนการสอนในปัจจุบัน จึงได้เตรียมปรับกระบวนการทัศน์ให้มีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ซึ่งจะเป็นบันไดให้นักเรียนพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยครูจะต้องมีความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นที่ 1 การเรียนรู้ระบุคำถาม (Learning to question)
- ขั้นที่ 2 การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ (Learning to search)
- ขั้นที่ 3 การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ (Learning to construct)
- ขั้นที่ 4 การเรียนรู้เพื่อสื่อสาร (Learning to communicate)
- ขั้นที่ 5 การเรียนรู้เพื่อตอบแทนสังคม (Learning to service)

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ทั้งกิจกรรมวิธีการหรือรูปแบบการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม การใช้รูปแบบการสอนที่สำเร็จรูปที่นิยมใช้กันอยู่ทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันอาจไม่เกิด ผลสัมฤทธิ์เพราะบริบทในห้องเรียนแต่ละห้องมีความแตกต่างกันผู้สอนควรใช้หลักการของ Active Learning ในการพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้เรียนทั้งวิธีการสอน อุปกรณ์การสอน การออกแบบ รูปแบบ การสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาผู้เรียนและชั้นเรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นและเป็นนักคิด

ที่ไม่หยุดนิ่งทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในปีบริบทต่าง ๆ ในบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2562) กล่าวว่า กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรมีการบูรณาการระหว่าง 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ 1) วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 2) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน และ 3) ระบบสนับสนุนจำเป็น ได้แก่ ระบบมาตรฐานและการประเมิน ระบบหลักสูตรและการสอน ระบบการพัฒนาทางวิชาชีพ และระบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

Ruankaew (2017) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัย ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การผลิตและพัฒนาสื่อ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 65 ระบุไว้ว่า “ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้เริ่มนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์การในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทุกฝ่าย

Ananthiya (2016) กล่าวว่า การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ในปัจจุบันแตกต่างจากเดิมไปอย่างสิ้นเชิง ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนมีโอกาส มีอิสระในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้

สร้างทักษะด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำแนะนำ นอกจากนี้ทั้งครูและศิษย์สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกันได้ การจัดการเรียนที่โรงเรียนดำเนินการได้ในขณะนี้คือ

1. การสอนโดยใช้สื่อ CAI ช่วยสอนให้เกิดการเรียนรู้ตามความสนใจ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาไทย วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสังคม หรือ สปช. วิชาภาษาอังกฤษ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต จาก E-book จาก E-Library
3. ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างเจตคติที่ดีในการเรียนและการค้นคว้าหาความรู้ โดยกำหนดให้ผู้เรียนได้เล่นเกมการศึกษา (Education Games) ที่ผ่านการวิเคราะห์ของครู ผู้รับผิดชอบว่าไม่เป็นพิษภัยต่อผู้เล่น และเป็นการสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่ดีให้กับเด็ก
4. ใช้แผนการสอนแบบ ICT บูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ
5. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้
6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้
7. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และภูมิปัญญาชุมชน

ท้องถิ่น

8. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน

สุราสินี สว่างศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษาและชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่หลากหลายเช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลาย ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษาและ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

จรัญ บุญช่วย (2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญ ในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้นอาทิ เช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอและสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่างเช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมากถึงแม้จะอยู่ไกลกัน ก็สามารถทำงานร่วมกันประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล(Network) ด้วยระบบสารสนเทศเครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์แห่งชาติได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิ เช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการ และอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่ง ข่าวสารข้อมูลรูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของ สถานศึกษาเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ ทำวิจัยในชั้น เรียนของครูอาจารย์การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอ ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อ ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะเวลา และสถานที่โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการ จัดระบบบริหารจัดการห้องเรียนที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On - line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E - book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E - library) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดย กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อ พัฒนาการสื่อสารในทุกด้านโดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึง แหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกันตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ฉับไว มี ประสิทธิภาพสูงสุด

ฐิติพร หงษ์โต และ สุวรรณ นาคพนม (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้อง และมีอย่างเพียงพอ

วัชรภรณ์ กลิ่นภูและคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนาหน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ

ศศิธรดา แสงไทย (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ทำนายอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการทศนใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมรคศิษย์เก่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สงบ อินทรมณ (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนอกจากต้องดำเนินการตามหลักการนี้แล้ว ควรต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา และการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อมกัน มีแนวทางสังเขปดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

1.1 การกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุน

1.2 การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ

1.3 การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

1.4 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ

1.5 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

1.6 การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย

2. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษา

2.1 การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ภารกิจที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เขาใจแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยที่การยอมรับในระดับบุคคลนี้ ที่การยอมรับที่ไม่เท่ากัน และมีขั้นตอนการยอมรับที่แตกต่างกันด้วย ส่วนการยอมรับ ในระดับองค์กรนั้น เป็นการนำเทคโนโลยีนวัตกรรม ที่วิเคราะห์แล้วว่าเป็นประโยชน์ มาทดลองใช้เพื่อให้เกิดการยอมรับ นำไปสู่วัฒนธรรมของสถานศึกษา

2.2 การเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ยุคดิจิทัลที่สำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมกับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตน รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งมีแผนการจัดการที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องของทั้งสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลากร

2.3 การเสริมสร้างการยอมรับให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับและจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและผู้ปกครองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียน

2.4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องไอซีที นำไอซีทีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ และ

เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย แลวนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตน

2.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนของครูและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาค้นคว้า หรือเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสาร การสร้างผลงานทางวิชาการ ผู้ใดมีกิจกรรมโต้ตอบระหว่างกัน จะทำโครงการนระหว่างการเรียนรู้ มีการสร้างสรรค์งานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเป็นต้น

3. การนิเทศติดตามส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครู และผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การที่ผู้บริหารยึดติดกับแนวทางการบริหารแบบเก่า ๆ เนื่องจากขาดทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมและสารสนเทศจึงทำให้ขาดแนวทางในการพัฒนาหรือตามไม่ทันข่าวสารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากนวัตกรรม ก็คือ ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา หรือปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีขึ้น ความสำคัญของนวัตกรรมก็เพื่อให้ทันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีนวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและการพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น ด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆจากอินเทอร์เน็ต มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ ICT บูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่

ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ มีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

กัญญาณัฐ อินปັນสา (2559) กล่าวว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นงานที่โรงเรียนส่วนใหญ่ ดำเนินการอยู่แล้ว ภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็คือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งมีหลายช่องทางเพียงแต่การดำเนินการ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ยังเป็นไปโดยไม่เป็นระบบ และกระบวนการที่ชัดเจน แหล่งเรียนรู้บางแห่ง จึงไม่ได้ถูกใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติก็ถูกกละเลย ไม่ได้เข้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำการดำเนินการ สู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งอาจบริหารจัดการได้ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Plan)

1.1 กำหนดนโยบายการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โรงเรียนกำหนดนโยบายการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยทำความเข้าใจนโยบาย ตามแผนหลักสูตรรวมทั้งแนวดำเนินการของโรงเรียนในฝัน เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนา และใช้แหล่งการเรียนรู้โดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนด

1.2 จัดตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งการเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ หัวหน้างานกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องที่โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม

1.3 จัดทำแผนงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ คณะกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะเป็นผู้สำรวจวิเคราะห์ ความพร้อมรวบรวมข้อมูลแล้วจัดทำแผนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่าง เหมาะสม

1.4 สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนดำเนินการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุก ๆ คนในโรงเรียนและบุคลากร อื่นที่เกี่ยวข้องได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสร้างความ ตระหนักและเห็นความสำคัญมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้

1.5 ประชาสัมพันธ์โครงการ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจตรงกัน เกิดความร่วมมือในการสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อให้แหล่งการเรียนรู้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2. ขั้นการดำเนินงาน สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (Do) โรงเรียนอาจมีแนวทางการสร้างพัฒนาใช้แหล่งเรียนรู้ได้ดังนี้

2.1 จัดตั้งคณะผู้รับผิดชอบแหล่งการเรียนรู้ซึ่งอาจประกอบด้วย บุคลากร ดังต่อไปนี้ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานห้องสมุด หัวหน้าศูนย์ คอมพิวเตอร์ ของโรงเรียน รับผิดชอบการดำเนินการสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตามความพร้อม ที่ได้ ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในโรงเรียนและชุมชน กำหนดแหล่งเรียนรู้และจัดระบบ สารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ดำเนินการสร้างและพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ ตามสารสนเทศที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ จัดระบบการใช้สำหรับผู้เรียนและผู้สนใจ ผู้เรียนและผู้สนใจได้ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีการรวบรวมข้อมูล การใช้เพื่อเป็น ข้อมูลกำหนดแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่อไป

3. ขั้นตรวจสอบ ทบทวน กำกับติดตาม (Check) โรงเรียนกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินการพัฒนา และใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แก้ไข ปัญหาอุปสรรคในระหว่างดำเนินการ มีการประเมินทบทวนปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินการให้เกิดการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ ตามแผนหลักและแนวดำเนินการของโรงเรียนใน พื้นที่โรงเรียนกำหนดไว้ตามบริบทของโรงเรียนเอง มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลการ ดำเนินการการสร้างการพัฒนา และใช้แหล่งการเรียนรู้วิเคราะห์การประเมินและสรุปผลการประเมิน

4. ขั้นสรุปและรายงานผลการสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (Action) การ สรุปรายงานการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ควรรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ระหว่าง ดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการเพื่อสรุปเป็นรายงานนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัด ทุกระดับ และผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการใช้แหล่งการเรียนรู้ให้กว้างขวาง ขึ้น เป็น การส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดต่อไป

ศิริญา เลียบคง (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้าน เนื้อหาวิชา และกระบวนการหรือวิธีการอ่านข้อมูลให้เป็น (Information Literacy) โดยผ่านการ สัมผัสหรือปฏิบัติกับสื่อต่าง ๆ ในแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งผู้เรียนจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็น ผู้เรียนที่ตื่นตัว ในขณะที่ใช้สื่อ วัสดุที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจ ตรวจสอบ หาคำตอบ จาก สื่อ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ โดยครูหรือบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผู้อำนวยการความ สะดวกในการเรียนรู้ด้วยการจัดหาสิ่งสนับสนุนเนื้อหา นั้น ๆ ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนแสวงหาข้อมูล และกลายเป็นนักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดขึ้นที่สุดคือ เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มั่นคงขึ้น ในขณะเดียวกัน ก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น และแบบสร้างสรรค์ขึ้น ภายในโรงเรียนต่อไป

กมลวรรณ คุณาสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่า แนวทางการบริหารและการจัดการแหล่ง เรียนรู้ คือ 1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ 2. มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน 3. มีการจัดทำแผนในระดับพื้นที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วน

ร่วมในการวางแผน 5. หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดสร้างหรือพัฒนา

ชนิษฐา กาดั่ง (2561) กล่าวว่า หลักการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนในการดำเนินงาน การดำเนินการตามแผน การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล รวมไปถึงการนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ หากสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์และการจัดการอย่างละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนตามสภาพสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อย่อมมีประสิทธิภาพไปด้วย

สุดารัตน์ งามวิสัย (2561) กล่าวว่า แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1.การวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีการกำหนดนโยบาย แผนโครงการ ก่อนการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติตามแผนงาน เป็นปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการที่ได้วางแผนไว้ 3.การตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจากที่ได้กำหนดไว้ 4.การปรับปรุงพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีนำข้อมูลจากการรายงานมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง

พัชรภรณ์ จันทพล (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน

เพ็ญภา พลัฒิม (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ในทำนองเดียวกัน

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูอีกทั้ง

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียน

อย่างใกล้ชิด 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 6) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ในขณะเดียวกัน Ubben and Hughes (1987) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในขณะที่ Krug (1992) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการจะช่วยดึงดูดพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง อีกทั้ง McEwan (1998) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ตลอดจน Van and Kruger (2003) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกเอื้ออำนวยต่อครูและนักเรียน เกิดความปลอดภัยในการเรียนรู้ มีสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ภายในโรงเรียนที่สวยงามเป็นระเบียบ มีสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอและทันสมัย การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีการดูแล เอาใจใส่ครูบุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

3. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ให้แก่ ประชากรในวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอสrinครินทร์ อำเภอควนขนุน อำเภอสcriบรรพต และอำเภอป่าพะยอม มีโครงสร้างการบริหารงาน 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) จำนวน 115 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 63 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน จำนวนนักเรียนใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 15,371 คน จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 1,287 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ดำเนินการพัฒนา นักเรียนทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในระดับบริหารจัดการในปฐมวัย ได้เสริมสร้างและประเมินพัฒนาการของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้พัฒนานักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและซ่อมเสริม ผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย และได้จัดให้มีการทดสอบและประเมินคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 การประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติ(NT) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลการเปรียบเทียบผลการประเมินพัฒนาการแต่ละด้านตามมาตรฐานคุณภาพเด็ก ตามประเด็นพิจารณาที่ถือเอาผลการประเมินแต่ละด้าน ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 ที่มีผลการประเมินในระดับ 3 หรือ ระดับดี

ที่	รายการ	ร้อยละของนักเรียนที่มีผลการประเมินระดับดี	
		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
1	มีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้	92.61	92.68
2	มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้	93.26	95.12
3	มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	93.47	95.43
4	มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้	83.60	80.98

จากตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบผลการประเมินพัฒนาการแต่ละด้าน ตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 ที่มีผลการประเมินใน

ระดับ 3 หรือ ระดับดีในภาพรวมระดับเขตพื้นที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการประเมินพัฒนาการนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2560 รายละเอียด ดังนี้ 1) เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.61 ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.00 2) เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.26 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.12 3) เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.47 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.43 4) เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้ ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.60 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 80.98

ตารางที่ 2.4 การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามระดับ		
	สพป.พท.1	สังกัด สพฐ.	ประเทศ
ด้านการอ่านออกเสียง	72.77	77.24	77.38
ด้านการอ่านรู้เรื่อง	70.93	77.19	77.19
คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน	71.85	77.22	77.28

จากตารางที่ 2.4 พบว่าผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความสามารถด้านการอ่านออกเสียง มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 72.77 ความสามารถด้านการอ่านรู้เรื่อง มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70.93 และคะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ร้อยละ 71.85 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. (77.22) และระดับประเทศ (77.28)

ตารางที่ 2.5 ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2565
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามระดับ		
	สพป.พท.1	สังกัด สพฐ.	ประเทศ
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	46.71	48.81	49.12
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	51.80	55.33	55.86
คะแนนเฉลี่ยรวม	49.26	52.07	55.20

จากตารางที่ 2.5 พบว่าผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2565 ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.71 ความสามารถด้าน ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 51.80 รวม 2 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.26 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสพฐ. (52.07) และระดับประเทศ (55.20)

ตารางที่ 2.6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-NET) ปีการศึกษา 2565
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามระดับ		
	สพป.พท.1	สังกัด สพฐ.	ประเทศ
ภาษาไทย	62.13	52.80	53.89
ภาษาอังกฤษ	37.34	33.57	37.62
คณิตศาสตร์	33.41	26.52	28.06
วิทยาศาสตร์	44.29	37.90	39.34
คะแนนเฉลี่ยรวม	44.29	37.70	39.73

จากตารางที่ 2.6 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพทลง เขต 1 ค่าเฉลี่ย ระดับ สพฐ. และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพทลง เขต 1 มีคะแนนเฉลี่ย 44.29 ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้งระดับสังกัด สพฐ. (37.70) และระดับประเทศ (39.73)

ตารางที่ 2.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามระดับ		
	สพป.พท.1	สังกัด สพฐ.	ประเทศ
ภาษาไทย	55.03	53.91	52.95
ภาษาอังกฤษ	28.37	31.75	32.05
คณิตศาสตร์	21.24	24.66	24.39
วิทยาศาสตร์	31.14	33.67	33.32
คะแนนเฉลี่ยรวม	33.95	36.00	35.68

จากตารางที่ 2.7 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ค่าเฉลี่ยระดับสพฐ.และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีคะแนนเฉลี่ย 33.95 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้งระดับสังกัด สพฐ. (36.00) และระดับประเทศ (35.68)

3.2 นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีนโยบาย ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ประเด็นกลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 การส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนา

เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สงเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรักในสถาบันอย่างมีความรับผิดชอบผ่านหลักสูตรและกระบวนการ เรียนรู้
2. สงเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดกิจกรรมสงเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนและสถานักเรียน
3. รมรงคเสริมสร้างความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทยผ่านกลไกและช่องทางต่าง ๆ
4. สงเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ และพระราชกรณียกิจอย่างสม่ำเสมอ
5. สงเสริมสนับสนุนน้อมนำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงแนวพระราชดำริต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้

ประเด็นกลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21 เป้าหมาย ผู้เรียนมีศักยภาพและคุณภาพมีสมรรถนะตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ความเป็นเลิศทางวิชาการและมีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

1. จัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยใหม่พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาโดยมีแนวทางย่อย ดังนี้
 - 1.1 สงเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการประเมินพัฒนาการที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
 - 1.2 พัฒนาครูปฐมวัยใหม่มีความรู้ ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สงเสริมให้เด็กปฐมวัยมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดอย่างเป็นขั้นตอน และสร้างองค์ความรู้ เช่น การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ, Coding, STEM Education เป็นต้น
 - 1.3 สงเสริมให้โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมจัดการศึกษาปฐมวัยมาใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น Hi/scope, Montessori, Whole Language, BBL เป็นต้น
 - 1.4 สงเสริมให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โรงเรียนอนุบาลประจำเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ/เครือข่ายใหม่มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้/ให้บริการทางวิชาการแก่โรงเรียนทั่วไปได้

1.5 ส่งเสริมการพัฒนาพ่อแม่ ผู้ปกครองให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยที่ถูกต้อง ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ และการเรียนรู้

2. พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางย่อย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ผลการทดสอบของเขตพื้นที่และโรงเรียน โดยใช้วิธีการ ทางสถิติที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน

2.2 กำหนดนโยบายและมาตรการในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู

2.3 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูวิเคราะห์ และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน

2.4 สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูวิจัยพัฒนานวัตกรรมการสอน ผลิตและใช้สื่อในการแก้ปัญหา/จุดอ่อน

2.5 สนับสนุน ส่งเสริม จัดหา หรือแนะนำแหล่งที่จะสืบค้นข้อมูลให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคการสอนและสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ

2.6 ยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักเรียน และครูผู้สอน รวมทั้งสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยม หรือมีพัฒนาการก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด

2.7 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.8 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง โดยเน้นการเรียนรู้ การสอนที่เสริมสร้างทักษะชีวิต และสามารถนำมาใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริง

2.9 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) และการจัดการเรียนรู้แบบ Coding

2.10 พัฒนาระบบการวัดผล ประเมินผลผู้เรียนระบบการดำเนินงาน ทะเบียน - วัดผล การจัดทำ จัดเก็บเอกสารหลักฐานการจบ การศึกษา การออกเอกสารสำคัญทางการศึกษา

3. พัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมี แนวทางย่อย ดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะ การอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

3.2 สงเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

3.3 สงเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

3.4 สงเสริม สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรอาชีพทางเลือกระยะสั้น และกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ

ประเด็นกลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป้าหมาย สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

1. สงเสริม สนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษตามพหุปัญญาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีแนวทางย่อยดังนี้

1.1 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.2 สงเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการแข่งขันวิชาการในระดับ ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการดำเนินงานที่เป็นระบบ ครบวงจร และการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงของทุกภาคส่วน

1.3 คัดเลือกสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดห้องเรียน พิเศษเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

1.4 สงเสริม สนับสนุนให้สำรวจแนวความสามารถทางปัญญา และมีข้อมูลเพื่อสงเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

ประเด็นกลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าหมาย ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงานและมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนา

1. สงเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะวิชาชีพ ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพ รวมทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีแนวทางย่อย ดังนี้

1.1 สงเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีความรู้และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความรู้ในความเป็นครูมืออาชีพ

1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายโดยเน้นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

1.4 ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมีการพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขา มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

1.5 เสริมสร้างความเข้มแข็งศูนย์พัฒนาและรับรองทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills Development And Certification Center : DSDSS)

ประเด็นกลยุทธ์ย่อยที่ 3.5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

การส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางย่อย ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมทักษะ ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ภายใต้“โรงเรียนน่าอยู่ น่ารักเรียนรู้”

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน สิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (EESD : Environmental Education Sustainable Development)

1.4 พัฒนาสภาพแวดล้อมของเขตพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.5 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

2.1 พัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ

2.2 พัฒนาเครือข่ายวิชาการ สถานศึกษาพอเพียงต้นแบบและพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบสู่ศูนย์การเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วินัย ป้อมดำ (2558) ได้ศึกษาผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กรณีศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้วิธีการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 5 คน ผลการศึกษา พบว่า 1. วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการจัดทำแผนกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบัน และมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน 2. ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน สถานศึกษามีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน 3. ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แต่สถานศึกษาขาดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 4. ด้านศักยภาพการพึ่งตนเอง ในการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการงาน กิจกรรมทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละภาคเรียน มีการจัดทำหลักสูตรมีแผนการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการจัดทำการวัดผลประเมินผล มีการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดทำแผนงานโครงการผู้บริหารและครูเข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอมีการนำผลการวิจัยมาใช้นักเรียน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

วิจิตา สุขท้วญาติ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1. คุณสมบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้การสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา 4. ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. การศึกษาการสร้างภาวะผู้นำด้วยตนเอง 2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา 3. การส่งเสริมประสบการณ์การสร้างภาวะผู้นำและ 3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 2. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3. การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษหน้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นประโยชน์ในระดับสูงมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่อยู่ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน

เกตุสุตา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และ 2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเชียร ทองคลี (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือการทำงาน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงาน 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แนวคิดหลักการประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา การศึกษา และการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา กิจกรรม สื่อ/แบบทดสอบ และเกณฑ์การประเมิน 3. ผลการประเมินความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดหลักการ ระดับมาก รองลงมา ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ระดับมาก และส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ระดับมาก ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มาก

ที่สุด ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิด หลักการ รองลงมาได้แก่ ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ระดับมากที่สุด และส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ระดับมาก ตามลำดับ

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1. ด้านบริหารจัดการหลักสูตร 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5. ด้านการวัดประเมินผล 6. ด้านการนิเทศการศึกษา 7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ หลักทศตยปาปณิกธรรม ได้แก่ จักขุมาวีโร นิสสยสัมปันโน 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์บูรณาการโดยนำหลักทศตยปาปณิกธรรม อันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความตั้งใจจริง มีองค์ประกอบสำคัญ คือ จักขุมา เป็นผู้บริหารมีปัญญา มองการณ์ไกล มีภูมิความรู้ทางการศึกษา มีการพัฒนาคนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมทางสังคม ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในด้านการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำในการบริหาร วิธูโร ต้องเป็นผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีภูมิความรู้ทางการบริหาร มีความรู้ในหลักการบริหารเทคนิคทางการ บริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดและนิสสยสัมปันโน ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ มีทักษะด้านคตินิยม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิควิธี มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนมาพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีความถูกต้องของรูปแบบ ความเหมาะสมของรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งผลของการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียน มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ มีการนิเทศติดตาม เพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Karbula (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อสังเกตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้สำรวจจากการสังเกตและสัมภาษณ์ สังเกตจากกิจวัตรประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาและการใช้ภาวะผู้นำในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ผู้บริหารได้ประสบอยู่ในเวลานั้น จึงได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้สังเกตหรือพบเห็นมาจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การรวบรวมข้อสังเกตได้อธิบายและยกตัวอย่างการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเชื่อหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างเกียรติยศ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความสุจริตและจริยธรรมส่วนบุคคลตลอดจนการดูแลเอาใจใส่นักเรียนและสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของพฤติกรรมและการตัดสินใจทั้งหมดในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Quah Cheng Sim (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศมาเลเซีย (Instructional Leadership among Principals of Secondary Schools in Malaysia) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซียนอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS โดยใช้แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1985) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ประสบความสำเร็จในการนำบทบาทผู้นำ 7 ประการมาใช้ (Seven dimensions of instructional leadership role) ซึ่งมี 4 ข้อที่พวกเขาให้น้ำหนักเป็นพิเศษคือ 1) การอธิบายพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) เฝ้าดูความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และ 4) สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ผู้อำนวยการได้เน้นไปที่การเรียนการสอนในโรงเรียนจริง ๆ อาจกล่าวได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน

Jones (2016) ได้ศึกษาผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการเป็นผู้นำผลการศึกษาคือผู้บริหารและครู ระบุความจำเป็นของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่

ยั่งยืน มีแนวทางปฏิบัติในเชิงคุณภาพเพื่อให้ครูรับรู้ เกี่ยวกับการนำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์และการรับรู้ของครู เกี่ยวกับคุณภาพการบริหารของครู โดยรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ครู 5 คน และ วิเคราะห์ข้อมูล การประเมินเชิงปริมาณโดยใช้การ ทดสอบ t แบบคู่ เพื่อตรวจสอบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นหรือลดลง การวิจัยในโรงเรียนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงด้าน วัฒนธรรมและการเรียนการสอน การปฏิบัติที่สะท้อนถึงวิธีการเรียนรู้ในยุคสารสนเทศ ข้อมูลเชิง ปริมาณ คือ วิเคราะห์จากคะแนนเกรด 3 ถึง 5 ใน ACT Aspire โดยมีนักเรียนจำนวน 200 คน เข้าร่วมการประเมินตามที่โรงเรียนกำหนด โรงเรียนที่ทำการวิจัยผลสัมฤทธิ์จะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

Soderhjelm (2018) การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในประเทศสวีเดน นอกจากจะต้องมีการฝึกอบรม การลงมือปฏิบัติจริงแล้ว ยังต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมในระดับกลุ่ม ระดับแผนก ของแต่ละองค์กร ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของการทำงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลที่สำคัญที่จะมา เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในองค์กรที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสำคัญต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมและการตัดสินใจทั้งหมดในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์ ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เอาใจใส่นักเรียนและสมาชิกของโรงเรียน ส่งเสริม บรรยากาศในการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการใน ศตวรรษ ที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการพัฒนา แหล่งเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,039 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (1970, อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 นำมาเทียบสัดส่วน และขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ครอบคลุมทุกสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	63	324	89
ขนาดกลาง	50	611	168
ขนาดใหญ่	2	104	28
รวม	115	1,039	285

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน รางวัลโรงเรียน

ต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รางวัลนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี ด้านการบริหาร ผู้บริหารและครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูผู้สอนดีเด่น รางวัล Best Practice รางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เป็นต้น จำนวน 6 คน ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้ ขนาดเล็กจำนวน 2 คน ขนาดกลาง จำนวน 2 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1.1 แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิดในการวิจัยจากงานวิจัย หนังสือ บทความ และวารสารวิชาการ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 นำมากำหนดเป็นกรอบวิจัย โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ข้อ 2) การพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ 3) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ 4) การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี จำนวน 10 ข้อ 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดแนวประเด็นคำถามให้เนื้อหาเกี่ยวกับ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และ 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2) สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

(1) แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

(2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 แปลผลว่า ใช้ได้เพราะผ่านเกณฑ์ 0.50 (ภาคผนวก ง)

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 และค่าความเที่ยงรายด้าน ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยง 0.965 การพัฒนาบุคลากร มีค่าความเที่ยง 0.964 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยง 0.942 การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี มีค่าความเที่ยง 0.966 และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าความเที่ยง 0.961 ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แปลผลว่า ใช้ได้เพราะผ่านเกณฑ์ (ภาคผนวก จ)

6) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2.2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดโดยแนบลิงก์และ QR Code ในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form

3.1.2 ผู้วิจัยติดตามประสานงานกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผ่านระบบ E-office และช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา จำนวน 285 คน

3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ถ้ายังไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามออนไลน์ให้ครบตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentile)

4.1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	50	17.54
หญิง	235	82.46
รวม	285	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21-30 ปี	51	17.90
31-40 ปี	89	31.23
41-50 ปี	96	33.68
51 ปีขึ้นไป	49	17.19
รวม	285	100.00
3. ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	43	15.09
ครู	74	25.96
ครูชำนาญการ	70	24.56
ครูชำนาญการพิเศษ	98	34.39
รวม	285	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	220	77.19
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	65	22.81
รวม	285	100.00
5. ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	20.00
5-10 ปี	89	31.23
11-20 ปี	64	22.46
มากกว่า 20 ปี	75	26.31
รวม	285	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวน 1 -120 คน	89	31.23
ขนาดกลาง (จำนวน 121 – 599 คน)	168	58.95
ขนาดใหญ่ (จำนวน 600 – 1,500 คน ขึ้นไป)	28	9.82
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 285 คน ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 82.46 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.68 เป็นครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 77.19 มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.61	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	4.36	0.61	มาก
3. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.36	0.60	มาก
4. การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.34	0.60	มาก
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.30	0.62	มาก
รวม	4.34	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.35$, S.D.

= 0.61) การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. =0.60) และ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. =0.62)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.31	0.68	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน	4.33	0.76	มาก
3. ผู้บริหารร่วมจัดทำวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในศตวรรษที่ 21	4.35	0.69	มาก
4. ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	4.33	0.69	มาก
5. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.38	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.39	0.71	มาก
7. ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยกำหนดแผนกลยุทธ์ โครงการ และมีกิจกรรมรองรับที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.35	0.70	มาก
8. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์โครงการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	4.34	0.70	มาก
9. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	4.34	0.67	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. ผู้บริหารนำผลการประเมินความก้าวหน้าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.69	มาก
รวม	4.35	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบาย แนวทาง และโครงการที่ชัดเจนในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.34	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.37	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.47	0.66	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.48	0.61	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอ	4.33	0.78	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.80	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดให้ครูและบุคลากรที่ไปพัฒนาวิชาชีพกลับมารายงานผลการพัฒนา ในวาระการประชุมของสถานศึกษา	4.34	0.70	มาก
8. ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและ บุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.32	0.76	มาก
9. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.73	มาก
10. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษาในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย ฯลฯ	4.29	0.82	มาก
รวม	4.36	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษาในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มืองค ประกอบครบถ้วน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21	4.34	0.66	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตร สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	4.40	0.65	มาก
3. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูและบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรม การเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะใน ศตวรรษที่ 21	4.42	0.68	มาก
4. ผู้บริหารแนะนำครูและบุคลากรในการเชื่อมโยงสาระการเรียน รูต่าง ๆ ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการหรือสหวิทยาการ	4.33	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)	4.45	0.64	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการวัดและประเมินผล ผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพจริง	4.40	0.71	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.67	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	4.26	0.80	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.36	0.68	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.32	0.69	มาก
รวม	4.36	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดให้มีความพร้อมทางด้านนวัตกรรม อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.32	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสามารถแนะนำให้ครูเลือกใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.38	0.67	มาก
4. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต	4.29	0.70	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นครู และบุคลากรให้มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ ICT และบูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ	4.36	0.67	มาก
6. ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	4.38	0.66	มาก
7. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้	4.34	0.69	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	4.31	0.68	มาก
9. ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้	4.35	0.67	มาก
10. ผู้บริหารริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.29	0.71	มาก
รวม	4.34	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดทำแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตาม หลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.68	มาก
2. ผู้บริหารจัดการให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ดำเนินงาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน	4.30	0.69	มาก
3. ผู้บริหารจัดการให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อ วางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.26	0.72	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้ สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน	4.31	0.68	มาก
5. ผู้บริหารจัดการและจัดสรรทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา แหล่งเรียนรู้	4.29	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา	4.32	0.70	มาก
7. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กับครู บุคลากรและผู้สนใจอย่างเหมาะสม	4.32	0.71	มาก
8. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินการใช้แหล่ง เรียนรู้	4.31	0.72	มาก
9. ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มาวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น	4.32	0.71	มาก
10. ผู้บริหารจัดการให้มีการประชาสัมพันธ์การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.29	0.70	มาก
รวม	4.30	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อวางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ผลรวม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.20	0.71	4.39	0.55	4.54	0.46	4.35	0.61	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	4.21	0.67	4.41	0.59	4.53	0.42	4.36	0.61	มาก
3. การพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้	4.23	0.65	4.39	0.58	4.60	0.42	4.36	0.60	มาก
4. การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี	4.22	0.67	4.36	0.58	4.53	0.46	4.34	0.60	มาก
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.17	0.67	4.33	0.60	4.51	0.50	4.30	0.62	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	4.21	0.64	4.38	0.53	4.54	0.40	4.34	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57)

สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67)

สถานศึกษาขนาดกลางในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.42) และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นการทดสอบสมมติฐานดำเนินการโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.915	2	1.458	4.674	.010**
ภายในกลุ่ม	87.956	282	.312		
รวม	90.871	284			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p-value
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.66	4.61	.011*
	ภายในกลุ่ม	101.34	282	.36		
	รวม	104.65	284			
2. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	4.14	.017*
	ภายในกลุ่ม	103.01	282	.37		
	รวม	106.04	284			
3. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.24	2	1.62	4.61	.011*
	ภายในกลุ่ม	99.06	282	.35		
	รวม	102.29	284			
4. การสนับสนุนสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	3.21	.042*
	ภายในกลุ่ม	100.98	282	.36		
	รวม	103.28	284			
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.90	2	1.45	3.81	.023*
	ภายในกลุ่ม	107.39	282	.381		
	รวม	110.29	284			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาตามรายด้านทุกด้าน จำแนกตามขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม	ขนาด สถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ความ แตกต่าง ค่าเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	ระดับ นัยสำคัญ
รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.16919*	.07322	.022
		ขนาดใหญ่	-.33311*	.12101	.006
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.16393	.11400	.152

$p < .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษารายด้าน

ตัวแปรตาม	ขนาด สถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ความ แตกต่าง ค่าเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	ระดับ นัยสำคัญ
การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.19286*	.07859	.015
		ขนาดใหญ่	-.33929*	.12989	.009
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.14643	.12236	.232
การพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.19075*	.07924	.017
		ขนาดใหญ่	-.31396*	.13096	.017
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.12321	.12337	.319
การพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.16192*	.07770	.038
		ขนาดใหญ่	-.36609*	.12842	.005
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.20417	.12098	.093

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ขนาด สถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ความ แตกต่าง ค่าเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	ระดับ นัยสำคัญ
การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.13778	.07845	.080
		ขนาดใหญ่	-.30742*	.12966	.018
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.16964	.12215	.166
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.16261*	.08090	.045
		ขนาดใหญ่	-.33880*	.13371	.012
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.17619	.12596	.163

$p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ส่วนด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

จากเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นตรงกัน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพหุ เขต 1 มีความสำคัญมาก เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา คือทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันยุคทันสมัย เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งคุณภาพด้านอื่น ๆ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถจำแนกการพัฒนาได้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรใช้วิธีการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือแนวทางในการดำเนินงาน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและของชุมชน กล่าวคือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

“ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน แผนกลยุทธ์ ให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องยอมรับและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์นั้น ๆ เพื่อปรับรูปแบบการบริหารและกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลอย่างชัดเจน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น หาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้รู้สึกรักอยากจะทำงานโดยไม่มีใครบังคับ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นทุกคนต้องมีเป้าหมายเดียวกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนสามารถตระหนักและมีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ความยุติธรรม ต่ออาชีพ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจจนสำเร็จและทันต่อเวลาทุกครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“เนื่องจากสังคมในยุคปัจจุบัน เป็นโลกแห่งโซเชียล ทำให้พฤติกรรมของคนในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา จะต้องเน้นในด้านการเจริญสติ การปลูกฝังคุณธรรมโดยมีการสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีสติในการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องใช้นวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยีและ AI ระเบียบวินัย คุณธรรม ตอกย้ำด้วยรักและใส่ใจผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวกับโลก การเปลี่ยนแปลง (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2567)

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียน

2. การพัฒนาบุคลากร

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการพัฒนาบุคลากร ทำได้โดยการสนับสนุนส่งเสริมการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้แก่ข้าราชการครู เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

“การพัฒนาบุคลากรคือการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพทัศนคติและค่านิยม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เพราะฉะนั้นบุคลากรต้องมีความรอบรู้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ จัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยน/หาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อ เทคโนโลยี รูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนแบบ Active leaning” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูตามความถนัดและความสนใจ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม พัฒนา เพิ่มความรู้ ทักษะ หาประสบการณ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตามศักยภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสามัคคี ร่วมมือกันในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ มีการวางแผนร่วมกันในการพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“ให้บุคลากรเรียนรู้จากตัวแบบ อบรมสัมมนา ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองทางระบบออนไลน์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมประจำเดือน และกิจกรรม PLC” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 , สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2567)

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้โดยการสนับสนุน ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองของครูตามความถนัดและความสนใจ และใช้กระบวนการ PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

“สำหรับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้มีวิธีการคือ สร้างและพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้และสนุกสนานกับการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ มีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ จึงต้องจึงต้องเน้นให้นำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต ผู้สอนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ และจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เพื่อฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“การสอนควบชั้นเรียนโดยใช้ DLTV เป็นหลักเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องครูและให้นักเรียนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“กระบวนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น ศึกษาสภาพปัญหานั้น ๆ นำสภาพปัญหามาคิดวางแผนหาแนวทางร่วมกันในการแก้ปัญหา จัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“ประชุมวางแผนและสร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการประเมินผลการสอนของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยให้ผู้สอนหารูปแบบ/วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ธรรมชาติวิชา และสร้าง/จัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมุ่งเน้นให้ครูทุกคนใช้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมการสอนแบบ Active learning เน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้

4. การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ควรจัดให้มีการพร้อมทางด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการสืบค้นวิทยากรใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานในโอกาสต่าง ๆ

“สำหรับการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มีวิธีการคือจัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“จัดหางบประมาณเพิ่มเติมในการสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีใช้อย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครู บุคลากร ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้การนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งจัดหาวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“ใช้สื่อจากธรรมชาติรอบตัว และระดมทุนเพื่อจัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เพียงพอกับผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีการผลิต และปรับปรุงสื่อ นวัตกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม และนำสื่อหรือนวัตกรรมนั้น เผยแพร่ในเพื่อนร่วมงาน และองค์กรอื่น ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“สนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และจัดหาจัดซื้อสื่อเทคโนโลยีให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“จัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินโครงการผลิต/จัดหา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี แสวงหาหน่วยงานหรือผู้สนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี คือ จัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี สนับสนุนงบประมาณในการจัดหา ผลิตสื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการเข้ารับการอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการนิเทศติดตามการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาคือการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีการประชุม วางแผน กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการกำกับติดตามการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

“เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยการรับฟังความคิดเห็นของ คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนร่วมกัน จะช่วยให้นักเรียนรักและหวงแหนแหล่งการเรียนรู้ และพร้อมใจที่จะดูแลรักษาสถานที่เหล่านั้นให้ได้อยู่เสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เกิดขึ้นภายในใจนักเรียน เพราะนั่นหมายถึงความยั่งยืนของแหล่งการเรียนรู้ที่จะมีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่นนั่นเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“สร้างแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาห้องสมุด ห้องพิเศษต่าง ๆ ให้มีความพร้อม ให้มีความปลอดภัยเหมาะสมแก่การเรียนรู้ จัดบรรยากาศในห้องเรียนและนอกห้องเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้น่าสนใจเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ "ห้องเรียนเสมือนจริง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 มกราคม 2567)

“กระบวนการพัฒนา คือ มีการวางแผน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ คิดออกแบบสื่อให้หลากหลาย ทดลองการนำไปใช้ ตรวจสอบการใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“สร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น พัฒนาปรับปรุงห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพิเศษและจัดทำโครงการพานักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567)

“จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรับปรุงห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้จัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สามารถดำเนินการโดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง ให้มีแหล่งเรียนรู้ที่มีความพร้อมและความปลอดภัยในการใช้งาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน

จากที่กล่าวมาทั้งสามสรุปในภาพรวมได้ว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินการโดยใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองของครูตามความถนัดและความสนใจอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เน้นการปฏิบัติจริง ด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี จัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีการนิเทศติดตามการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานในโอกาสต่าง ๆ ส่วนด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้มีความปลอดภัยและสามารถใช้งานได้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 285 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปีเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นจำนวน 3 คน และครูที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 3 คน เครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's. Least Significant Difference: LSD) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อวางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนด้านการ สนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่

1.3.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินการโดยใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ ทบทุนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญ ทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการ เรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนการ เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองของครูตามความถนัดและความสนใจอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เน้นการปฏิบัติจริง ด้าน การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี จัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีการนิเทศ ติดตามการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานในโอกาสต่าง ๆ ส่วนด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้มีความ ปลอดภัยและสามารถใช้งานได้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. อภิปรายผล

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ 2566 นโยบายที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2566 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา เป็นงานหลักและเป็นหัวใจของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพราะจะต้องนำบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดใน สถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสพการณ์ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้นำนโยบายการศึกษาออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตใน สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ ผลทอง (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พันธูวปี (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2558) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า องค์ประกอบของระบบการศึกษาของประเทศที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนและจะต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ เพื่อให้เป็นทิศทางนั้น สอดคล้องกับ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษา เป็นการบ่งชี้ถึงทิศทางที่สถานศึกษาต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนาหรือ ความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริรัตน์ บรรจงงาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

2.1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Swanson (1995) ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรว่าเป็น กระบวนการพัฒนาและการให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mbatha (2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

กับสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะ ช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องจัดการอบรมภายในสถานศึกษาให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีและจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษา

2.1.3 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ใน ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูและบุคลากรให้ดำเนิน กิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิด ของพัชราภรณ์ จันทพล (2559) กล่าวถึง การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและ ดัชนีชี้วัดคุณภาพกำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล ออกแบบ การสอนของแต่ละ กลุ่มสาระจัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอด นอกจากนี้ Krug (1992) ได้กล่าวถึง การ จัดการหลักสูตรและการสอน คือ การสอนจัดว่าเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอนรวมถึงความรู้ที่จำเป็นใน การสอน อีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะสามารถให้ข้อมูล และทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควร ใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร อย่างจริงจัง

2.1.4 ด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำทางวิชาการใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวนัย ปฐพี (2559) ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ได้เสนอแนวทางการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กรอื่นในการผลิต จัดหาสื่อ การเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานด้านการเรียนการสอนและงานวิชาการ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สนับสนุนให้ครู ผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาด้วยตนเองและสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตรา สุวลักษณ์ (2559) ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาห้วยแร้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้เสนอแนว

ทางการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า ควรจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัย เกตกนก สวยคำข้าว (2561) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 9 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ไว้ว่าสถานศึกษาควรจัดการอบรมให้ความรู้ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้การสอนสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาที่ได้ทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการภายใต้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา สถานศึกษาควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา ควรให้ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ วิจัย ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.1.5 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กับครู บุคลากรและผู้สนใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Lopez (1998) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี พบว่า ชุมชนให้บุตรหลานได้เรียนหลากหลายวัฒนธรรมทั้งที่บ้าน โรงเรียนและชุมชน โดยทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมให้การเรียนแก่บุตรหลานที่จบการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ในอนาคต เน้นย้ำการนำนโยบายหรือวิธีการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่งเสริมการศึกษาแผนการใช้แหล่งเรียนรู้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแผนของโรงเรียน นำผลจากการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้มาดำเนินการแก้ไขและพัฒนา สรุปผลการบริหารแหล่งเรียนรู้เป็นรายงานนำเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้การใช้แหล่งเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรเกียรติ งามเลิศ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทโดยตรงในการบริหารจัดการเพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย โครงสร้างและระบบบริหาร จัดหาและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยยึดบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้ใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายยืดหยุ่น สรุปผลการบริหารแหล่งเรียนรู้เป็นรายงานนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับและผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้เกิดการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง จะมีผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กมักจะเป็นผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่และบางโรงเรียนไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา และในการแต่งตั้งโยกย้ายจากสถานศึกษาขนาดเล็กไปขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ตามลำดับ นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงสามารถบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถ่วงถึงมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กอาจและผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ก็เป็นผู้ปกครองที่มีความพร้อมสูงและคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่งผลให้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พันธูวปี (2562) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) สำหรับผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากขนาดใหญ่ ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karbula (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อสังเกตการทำงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารและด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้สำรวจจากการสังเกตและสัมภาษณ์ สังเกตจากกิจวัตร ประจำวัน ของผู้บริหารสถานศึกษาและการใช้ภาวะผู้นำในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ ผู้บริหาร ได้ประสบอยู่ในเวลานั้น จึงได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้สังเกตหรือพบเห็นมาจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การรวบรวมข้อสังเกตได้อธิบายและยกตัวอย่างการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทาง วิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความเชื่อหลัก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างเกียรติยศ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความสุจริต และ จริยธรรมส่วนบุคคล ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่นักเรียนและสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของ พฤติกรรมและการตัดสินใจทั้งหมดในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำ ทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้าน การพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ขนาดเล็กมีความ แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนด้านการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษา ขนาดกลางไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจากการได้รับจัดสรรงบประมาณในการ สนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใกล้เคียงกันเนื่องจากจำนวนผู้เรียนมีน้อย สถานศึกษาขนาด แคลนงบประมาณ ขาดแคลนครูที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี ผู้เรียนขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้การใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ การไม่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การไม่มีสื่อออนไลน์ ทำให้ไม่ พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสอดคล้องกับ สุริยา ฮ่องเสนาะ (2558) กล่าวว่า โรงเรียนขนาด เล็กส่วนใหญ่มีปัญหาอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่สามารถจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ เท่าเทียมกับโรงเรียนขนาด กลางและขนาดใหญ่ได้ ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาด เล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่ 2) เนื่องจากโรงเรียนแต่ละ แห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการ จัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ แล้วในสถานะที่เสียเปรียบ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้ ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง เพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เด็ก รุ่นใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาก็จำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอา

เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอีกด้วย (พชรพล คำสมาน และคณะ, 2562) 3) ปัญหาขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบ ชั้น เนื่องจากสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อ นักเรียน 20 คน สอดคล้องกับรายงานของ คณะกรรมการขับเคลื่อนเพื่อการปฏิรูปประเทศ ด้าน การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าปัญหาสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กมีอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ได้รับงบประมาณน้อย 2) ขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ 3) โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในชุมชน ขนาดเล็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

2.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 สรุปในภาพรวม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทบสวนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการเข้า รับการอบรมพัฒนาตนเองของครูตามความถนัดและความสนใจอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เน้นการปฏิบัติจริง 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนการ จัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีการนิเทศติดตามการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานในโอกาสต่าง ๆ 5) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้มีความปลอดภัยและสามารถใช้งานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของปริยาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 74-128) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ควรให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา อย่าง ชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ สูงขึ้น มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ชัดเจนแก่บุคลากร ให้ความรู้ความ เข้าใจในการจัดทำหลักสูตร เพื่อสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ หลักสูตรรายวิชา ท้องถิ่นที่เอื้อกับบริบทของสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง เต็มศักยภาพและเต็มความสามารถ ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะด้านการสร้างเครื่องมือวัด

และประเมินผลที่มีมาตรฐาน สนับสนุนให้ครูวัดผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียนและตัดสินผลการเรียน อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และจากผลการวิจัยพบว่าในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โดยการสร้างความตระหนัก การให้ความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนควบคู่กับความเจริญทางเทคโนโลยี

3.1.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย ฯลฯ และควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และใช้กระบวนการ PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่ออุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ รวมทั้งมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นกิจกรรมการสอนแบบ Active learning ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้

3.1.4 การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรส่งเสริมให้

ผู้เรียน รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ส่งเสริมการเข้ารับการอบรมการใช้สื่อและนิเทศติดตามการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

3.1.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อวางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีแหล่งเรียนรู้ที่มีความพร้อมและความปลอดภัยต่อผู้เรียน

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและในสถานศึกษาขนาดเล็กค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงเป็นด้านที่น่าสนใจและให้ความสำคัญในการศึกษาพัฒนาโดยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางและรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

3.2.2 การวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

ศรีโฆทัยธรรมมาภิรัตน์

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คลังน่านวิทยา.
- กมลวรรณ คุณาสวัสดิ์. (2561). *แนวทางการบริหารและการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปิยะมหาราชาธิราช*. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- กัญญ์วรา เครือทอง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กัญญาณัฐ อินปันสา. (2559). *การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสันติสุข อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- การุณ สกุลประดิษฐ์. (2559). *การประชุมสัมมนาในระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=45774&Key=news2>.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). *รายงานการวิจัยการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ การวิจัยทางการบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกตกนก สวยคำขาว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 สระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ชนิษฐา กาตั้ง. (2561). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านแม่แดดน้อย อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การควบคุม การวัดประเมิน และการจัดการ ความรู้. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คะนิงนิจ กิจวิธิ. (2561). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- จรัญ บุญช่วย. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. knirun1.blogspot.com/2013/04/blog-post_26.html.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุ๊ค พอยท.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร วิทยาการจัดการปริทัศน์, 20(1), 99–107.
- จิรวดี ชูติพงศ์. (2562). แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ชนัญญ์ ดีบเมืองมา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการ ระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา. โรงพิมพ์สถาบัน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ฐิติพร หงษ์โต, & สุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารสารสนเทศ, 16(1), 244–245.

- ดิลก ถือกกล้า. (2547). เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle Centered Leadership กับ Managerial Grid. *การบริหารคน*, 24(3), 71.
- ทวีศักดิ์ จินตานุรักษ์. (2562). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ใน *ประมวลสาระชุดนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. 7(1), 36–47.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. ข้าวฟ่าง.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. *ทริปเพิลเอ็ดดูเคชั่น*.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ปาริชาติ ขัติกันทา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในเขต ดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พชรพล คำสมาน และคณะ. (ม.ป.ป.). ศาสตร์พระราชานโยบายการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จ
ในศตวรรษ ที่ 21. วารสารสิรินธรปริทรรศน์.

พนัส ด่วงเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21. ไทยแลนด์ 4.0.

<https://www.kroobannok.com/83312>.

พัชรภรณ์ จันทพล. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พิพัตร์ บรรจงงาม. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนองบัวระ
เหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิทักษ์ พันธูวปี. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญภา พลัฒิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ภูวนัย ปัฐพี. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. ด้านสหวิชาการพิมพ์.

รวีภา ศรีวัตร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

รุ่งฤดี อุทุม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

- ลำไพร ลาแสน. (2559). ภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วัชรภรณ์ กลิ่นภูและคณะ. (2561). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการ แห่งแปซิฟิก, 4(1), 283.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม (พิมพ์ดี).
- วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วิจิตา สุขทั่วญาติ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(1), 10–21.
- วินัย ป้อมดำ. (2558). ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5. <https://images-se-ed.com/ws/Storage/PDF/552284/001/5522840010896PDF.pdf>.
- วิระ ผลกอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ศรสวรรค บุญกรณชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ศศิธรดา แผงไทย. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6(1), 7.

- ศิริญาญ์ เลียบคง. (2560). การบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลเวียง ล้นทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สงบ อินทรมณ. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่. เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พี.เอส. การพิมพ์.
- สัมมา รณิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2565). รายงานการสังเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกบการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สุกฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุจิตรา สุลักษณ์. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในศูนย์ เครือข่าย สถานศึกษาห้วยแร้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุดารัตน์ งามวิลัย. (2561). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ร่มเกล้า- นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- สุธาสนี สว่างศิริ. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 23(2), 116.
- สุพัตรา ศรีมาวงษ์. (2556). บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุรเกียรติ งามเลิศ. (2558). บทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุรียา ฮ่องเสนาะ. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ (สทมส.), 24(1), 50-63.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัษฎารุช บุญเกิด. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุ๊คพอยท์.

Ananthiya. (2016). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่*.

<http://ananthiya.wordpress.com>.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.

Campbell, R.F. et al. (1993). *Introduction of education administration*. (6th ed). Allyn Bacon.

Crawford, C. (2014). *Sickle cell disease guideline highlights need to treat acute episodes*. <https://www.aafp.org/news/health-of-the-public/20141008sicklecellgdln.html>.

Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX.

Davis, K. I., and Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. McGraw Hill.

Derick Meado. (2016). *The Role of the Principal in Schools*. (Online). Available. <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>.

Dimmock and Walker. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead.

Dimmock, C., and Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Athenaeum Press.

Dubrin, A. J. (1998). *Leadership research finding, practice and skills*. n.p.

Eisenhower, D.D. (2016). *Leadership in Organization*. Prentice. Hall.

Hallinger, P., and Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principal. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221–224.

Harrison, R. and J. W. M. Kessels. (2004). *Human resource development in a knowledge economy: An organizational view*. Palgrave Macmillan.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice –Hall.

Hoy, W.K and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed). Mc Graw-Hill.

Ivancevich, J. M., & Matteson, T. M. (2002). *Organization behavior and management* (6th ed.). McGraw-Hill.

Jones, Amanda Criswell. (2016). *Leading the Charge in Changing Times: 21 St Century Learning and Leading*. University of South Alabama.

- Karbula, J. (พ.ป.ป.). *Case study on the role of the superintendent of schools in instructional leadership and student academic achievement*. Colorado State University.
- Karbula, J. (2009). *Case study on the role of the superintendent of schools in instructional leadership and student academic achievement*. Colorado State University.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- ruse, S.D. (2013). *Effective Leadership in the 21st Century: Bill Clinton and The New way to Philanthropy*.
- Lacocca. L. (2011). *Change, Lerdership, and Creativity,*” in *Creative Lerdership: Skill That Drive Change* (2 nd ed). SAGE.
- Lopez, J., &Scott, J. (1998). *Social structure*. UK Bunkingham.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed). Irwin/McGraw-Hill.
- McEwan, E.K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. Corwin Press.
- McEwan, Elain K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California. _____ . (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. Macmillan.
- O’Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). A Pearson Education.
- Quah Cheng Sim. (2011). Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. *Educational Research*, 2(12), 1784–1800.
- Robbins, Stephen. P. and Coulter, M. (2012). *Management*. Prentice Hall.
- Rothwell, W. J. and H. J. Sredl. (1992). *The ASTD reference guide to professional human resource development roles and competencies*. (2nd ed). HRA Press.
- Ruankaew, A. (2017). *A needs assessment for learning management development in the 21st century of lower secondary teachers in schools under the office of the private education commission*[Master’s thesis]. Sukhothai Thammathirat Open Universit. (in Thai).
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin.
- Soderhjelm, T. (2018). *Management of groups or leadership of teams*. Stockholm.

Swanson, R. A. (๒๕๕๒). Human resource development: Performance is the key.

Human Resource Development Quarterly, 62(2), 207–213.

Swanson, Richard A. and Elwood F. Holton. (2005). *Research In organization:*

Foundation and methods of inquiry. Berrett-Koehler.

The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to*

better teaching and learning. [www.wallacefoundation.org/](http://www.wallacefoundation.org/knowledgecenter/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The_SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx)

knowledgecenter/school-leadership/effective-principal-

leadership/Pages/The_SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-

Better-Teaching-and-Learning.aspx.

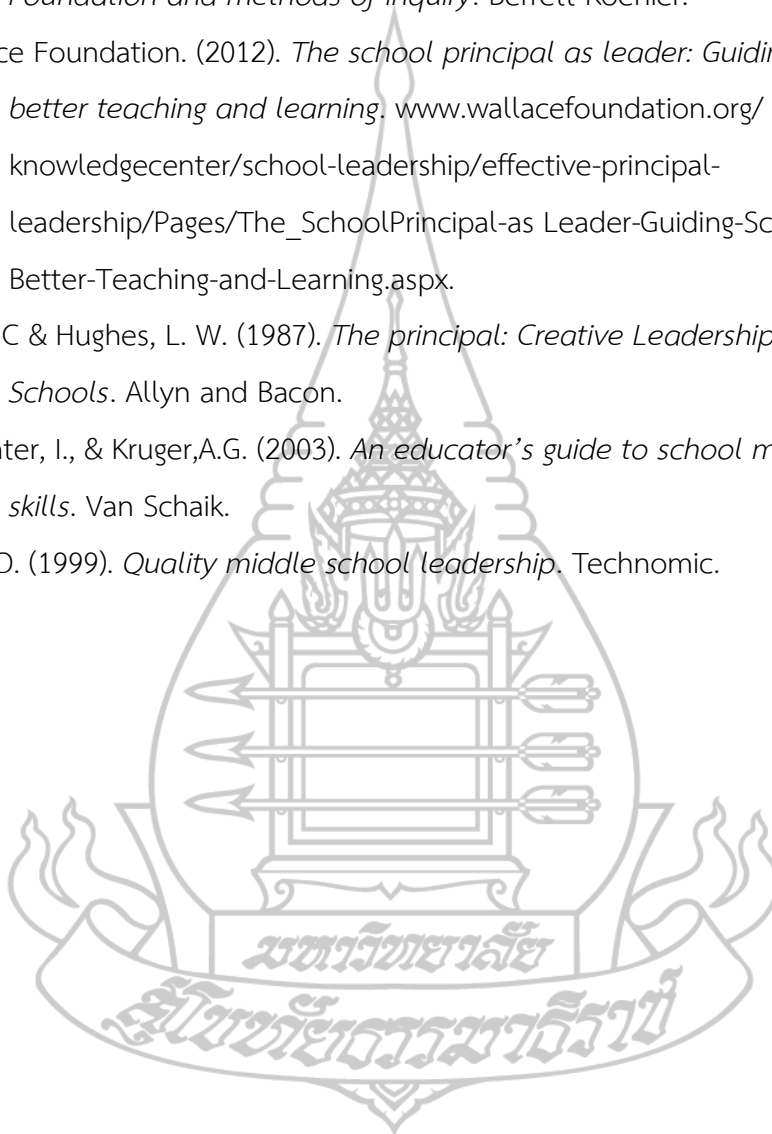
Ubben, G. C & Hughes, L. W. (1987). *The principal: Creative Leadership for Effective*

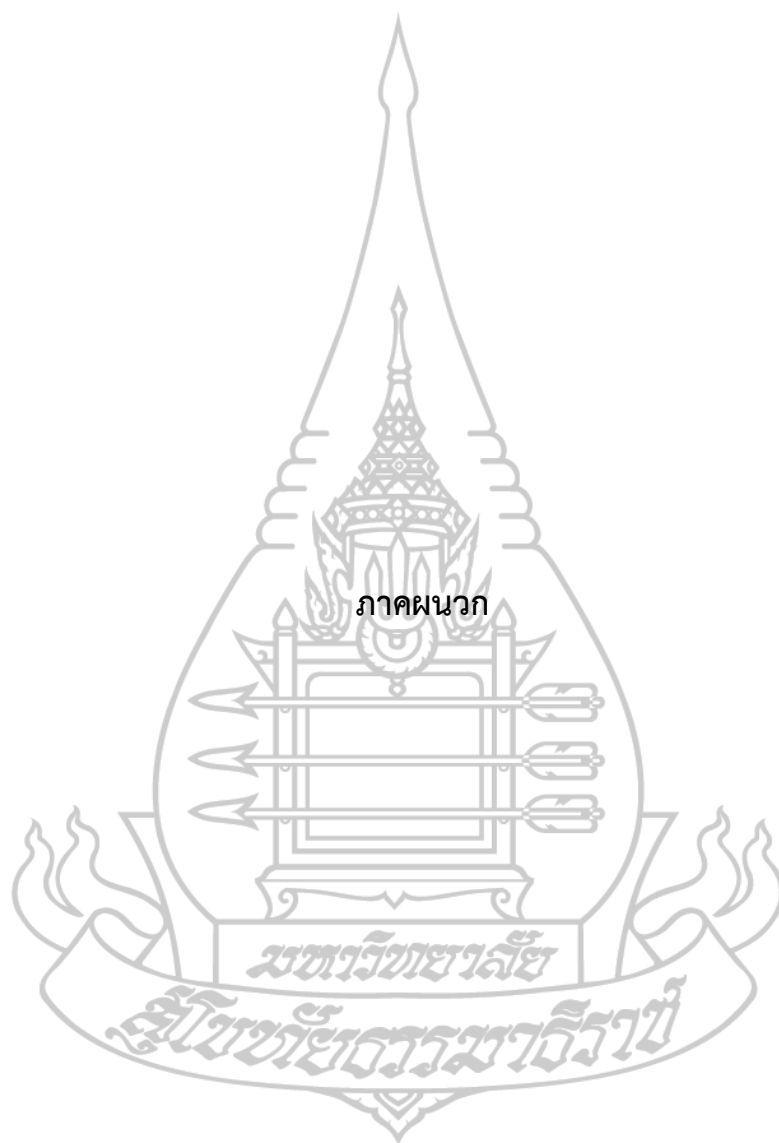
Schools. Allyn and Bacon.

Van Deventer, I., & Kruger, A.G. (2003). *An educator's guide to school management*

skills. Van Schaik.

Weller, L. D. (1999). *Quality middle school leadership*. Technomic.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ศรีโฆทัยธรรมมาภิรัตน์



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 836

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวกาญจนา เดชสม (ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการพหล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญยะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพหล เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ที่ อว.0602.16 (บ) / 836

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจรรวณ ทองวิเศษ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทะเลน้อย (ลอยประชาคาร))

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด





ที่ อว.0602.16 (บ) / 876

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเอกชัย ขุนฤทธิ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอภัยาราม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญณะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรัมย์)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ที่ อว.0602.16 (บ) / 912

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตยืมให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลควนขนุน

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญณะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตยืมจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรวม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ที่ อว.0602.16 (บ) / 912

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๙ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรงาม

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญยะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑1๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องเล่นเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนพนาสูง

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญยะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นภาระรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตยืมจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑15

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖



ที่ อว.0602.16 (บ) / 915



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม (QR Code)

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางวิไลวรรณ บัญณะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-965-8059



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง
ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 : ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1
3. แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางวิไลวรรณ บัญณะ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

() ครูผู้ช่วย

() ครู

() ครูชำนาญการ

() ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการสอน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

6. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)

() ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 599)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียน 600 – 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษ

ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
ให้ท่านตอบ

แบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง
ข้อเดียว

เกณฑ์ในการพิจารณา

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

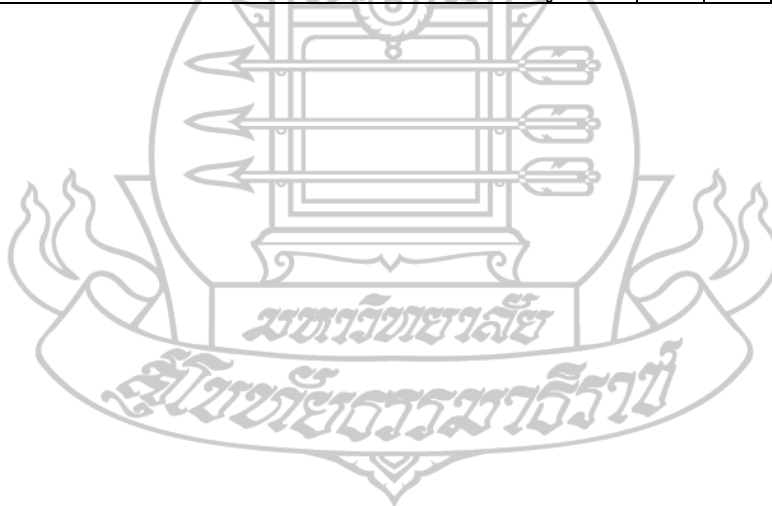
ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง					

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน					
3) ผู้บริหารร่วมจัดทำวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในศตวรรษที่ 21					
4) ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21					
5) ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
6) ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
7) ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยกำหนดแผนกลยุทธ์ โครงการ และมีกิจกรรมรองรับที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม					
8) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์โครงการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
9) ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์					
10) ผู้บริหารนำผลการประเมินความก้าวหน้าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2.การพัฒนาบุคลากร					
1) ผู้บริหารมีนโยบาย แนวทาง และโครงการที่ชัดเจน ในการพัฒนาครูและ บุคลากรเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
2) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความ สนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความ สนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอ					
6) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
7) ผู้บริหารกำหนดให้ครูและบุคลากรที่ไปพัฒนาวิชาชีพกลับมารายงานผลการพัฒนา ในวาระการประชุมของสถานศึกษา					
8) ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและ บุคลากรอย่างเป็นธรรม					
9) ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
10) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย ฯลฯ					
3.การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
1) ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใหม่องค์ประกอบครบถ้วน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21					
3) ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูและบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21					
4) ผู้บริหารแนะนำครูและบุคลากรในการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือสหวิทยาการ					
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C)					
6) ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพจริง					
7) ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ					
9) ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
10) ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
4.การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี					
1) ผู้บริหารจัดให้มีความพร้อมทางด้านนวัตกรรม อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2) ผู้บริหารสามารถแนะนำให้ครูเลือกใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
3) ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้					
4) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรส่งเสริมให้ผู้เรียน รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต					
5) ผู้บริหารมีการกระตุ้นครู และบุคลากรให้มีการใช้แผนการจัดการ เรียนรู้แบบ ICT และบูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ					
6) ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้					
7) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้					
8) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้					
9) ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้					
10) ผู้บริหารริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ เรียนรู้					
5.การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
1) ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามหลักสูตร สถานศึกษา					
2) ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ดำเนินงาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3) ผู้บริหารจัดการให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อวางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
4) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน					
5) ผู้บริหารจัดหาและจัดสรรทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
6) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา					
7) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กับครู บุคลากรและผู้สนใจอย่างเหมาะสม					
8) ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้					
9) ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น					
10) ผู้บริหารจัดการให้มีการประชาสัมพันธ์การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามสภาพที่เป็นจริง
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง เพื่อผลในการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ต่อไป

นางวิไลวรรณ บัญยะ
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้รับการสัมภาษณ์ ชื่อ-สกุล.....
 ณ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

1. ชื่อ - นามสกุล.....อายุ.....ปี
2. การศึกษาของท่านจบการศึกษาระดับ.....วุฒิการศึกษา.....
สาขาวิชา.....สถาบัน.....
3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี สถานที่ทำงาน.....

- 1) การวิจัยพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4) การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
- 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ท่านคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 คืออะไร และมีความสำคัญต่อการบริหาร
สถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด



ปัจจุบันท่าน/ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ท่านมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร
สถานศึกษาอย่างไร

ท่าน/ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างไร

ปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาของท่าน/ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีกระบวนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างไร

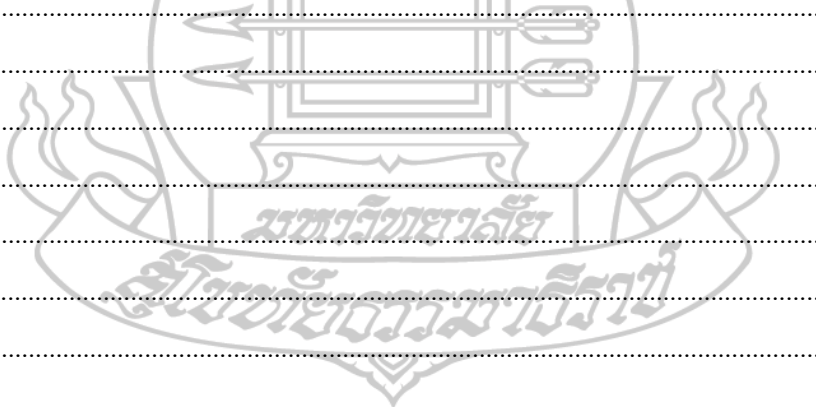
5. การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ปัจจุบันท่าน/ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไรบ้าง

A faint, stylized illustration of a pagoda or temple structure, centered at the bottom of the page. The structure has multiple tiers and a pointed roof, rendered in a simple, line-art style. It is positioned centrally below the main body of text.

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ท่าน/ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างไรบ้าง



ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ทำให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางสาวกาญจนา เดชสม ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
 การศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 10 ปี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
 พัทลุง
2. นางจรรุวรรณ ทองวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทะเลน้อย(ลอยประชากร)
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและ
 การสอน
 สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 6 ปี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดทะเลน้อย(ลอยประชากร)
3. นายเอกชัย ชุนฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอภัยาราม
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหาร
 การศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 6 ปี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดอภัยาราม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์

1. นายจินดา แสงขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลควนขนุน
 วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
 สถาบัน มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 24 ปี
2. นางสาวศุกลทิราญ์ นิมดำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนขนุน
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
 สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 6 ปี
3. นายภิญโญ นนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชันหมู่
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
 สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 6 ปี
4. นางขวัญฤติดา เขาใจแก้ว ครู
 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต
 สถาบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ประสบการณ์การสอน ระยะเวลา 18 ปี
5. นางสาวช่อแก้ว วงศ์ตันหิ้น ครู
 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
 สถาบัน มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ประสบการณ์การสอน ระยะเวลา 20 ปี

6. นางสาวสายใจ คำช่วย

ครู

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสบการณ์การสอน ระยะเวลา 26 ปี





ผลการตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1

ข้อ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
1.การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1)	ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) มาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	ผู้บริหารร่วมจัดทำวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
4)	ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
5)	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
6)	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
7)	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยกำหนดแผนกลยุทธ์โครงการ และมีกิจกรรมรองรับที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
8)	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์โครงการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
9)	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
10)	ผู้บริหารนำผลการประเมินความก้าวหน้าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.การพัฒนาบุคลากร						
11)	ผู้บริหารมีนโยบาย แนวทาง และโครงการที่ชัดเจนในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
12)	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
13)	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
14)	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
15)	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการตามความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
16)	ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
17)	ผู้บริหารกำหนดให้ครูและบุคลากรที่ไปพัฒนาวิชาชีพกลับมารายงานผลการพัฒนาในวาระการประชุมของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
18)	ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
19)	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
	มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
20)	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย ฯลฯ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้						
21)	ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใหม่องค์ประกอบครบถ้วน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
22)	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
23)	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูและบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
24)	ผู้บริหารแนะนำครูและบุคลากรในการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือสหวิทยาการ	1	1	1	1	ใช้ได้
25)	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการ Active learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C)	1	1	1	1	ใช้ได้
26)	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพจริง	1	1	1	1	ใช้ได้
27)	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
28)	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
29)	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
30)	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	ใช้ได้
4.การสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี						
31)	ผู้บริหารจัดให้มีความพร้อมทางด้านนวัตกรรม อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
32)	ผู้บริหารสามารถแนะนำให้ครูเลือกใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
33)	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
34)	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้น วิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต	1	1	1	1	ใช้ได้
35)	ผู้บริหารมีการกระตุ้นครู และบุคลากรให้มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ ICT และบูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
36)	ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
37)	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
38)	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
39)	ผู้บริหารริเริ่มให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
40)	ผู้บริหารริเริ่มให้สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
5.การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
41)	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
42)	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
43)	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เพื่อวางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
44)	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้
45)	ผู้บริหารจัดหาและจัดสรรทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
46)	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
47)	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กับครู บุคลากรและผู้สนใจอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
48)	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
49)	ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
50)	ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้



```
RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18
b19 b20 c21 c22 c23 c24
c25 c26 c27 c28 c29 c30 d31 d32 d33 d34 d35 d36 d37 d38 d39 d40 e41 e42
e43 e44 e45 e46 e47 e48 e49
e50
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.989	50

```
FREQUENCIES VARIABLES=gender age position edu exp type
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		gender	age	position	edu	exp	type
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	3	10.0	10.0	10.0
	หญิง	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

age



exp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ค่ากว่า 5 ปี	6	20.0	20.0	20.0
5 - 10 ปี	13	43.3	43.3	63.3
11 - 20 ปี	5	16.7	16.7	80.0
มากกว่า 20 ปี	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

type

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



```

RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.965	10



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

RELIABILITY

```

/VARIABLES=c21 c22 c23 c24 c25 c26 c27 c28 c29 c30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.942	10

RELIABILITY

```

/VARIABLES=d31 d32 d33 d34 d35 d36 d37 d38 d39 d40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```



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
.966	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=e41 e42 e43 e44 e45 e46 e47 e48 e49 e50
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.961	10



Frequencies

[DataSet1] D:\Theerayoot\TSU\วิจัย\แผนเก็บข้อมูล ตัวอย่าง.sav

Statistics

		gender	age	position	edu	exp	type
N	Valid	285	285	285	285	285	285
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

gender

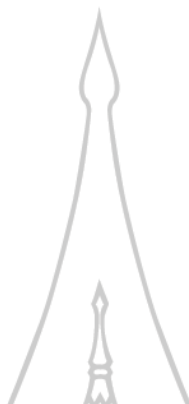
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	50	17.5	17.5	17.5
	หญิง	235	82.5	82.5	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 ปี	51	17.9	17.9	17.9
	31 - 40 ปี	89	31.2	31.2	49.1
	41 - 50 ปี	96	33.7	33.7	82.8
	51 ปีขึ้นไป	49	17.2	17.2	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ครูผู้ช่วย	43	15.1	15.1	15.1
	ครู	74	26.0	26.0	41.1
	ครูชำนาญการ	70	24.6	24.6	65.6
	ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	98	34.4	34.4	100.0
	Total	285	100.0	100.0	



edu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	220	77.2	77.2	77.2
สูงกว่าปริญญาตรี	65	22.8	22.8	100.0
Total	285	100.0	100.0	

exp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 5 ปี	57	20.0	20.0	20.0
5 - 10 ปี	89	31.2	31.2	51.2
11 - 20 ปี	64	22.5	22.5	73.7
มากกว่า 20 ปี	75	26.3	26.3	100.0
Total	285	100.0	100.0	

type

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดเล็ก	89	31.2	31.2	31.2
ขนาดกลาง	168	58.9	58.9	90.2
ขนาดใหญ่	28	9.8	9.8	100.0
Total	285	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 t1
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
t1	285	1.60	5.00	4.3470	.60703
t2	285	1.70	5.00	4.3579	.61103
t3	285	2.00	5.00	4.3618	.60016
t4	285	2.10	5.00	4.3361	.60304
t5	285	2.00	5.00	4.3011	.62317
total	285	2.02	5.00	4.3408	.56566
Valid N (listwise)	285				

Descriptives



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	285	2.00	5.00	4.3053	.67772
a2	285	1.00	5.00	4.3298	.76222
a3	285	1.00	5.00	4.3509	.68923
a4	285	1.00	5.00	4.3298	.69454
a5	285	2.00	5.00	4.3825	.70539
a6	285	1.00	5.00	4.3930	.71203
a7	285	1.00	5.00	4.3509	.69938
a8	285	1.00	5.00	4.3368	.70126
a9	285	1.00	5.00	4.3439	.67214
a10	285	1.00	5.00	4.3474	.69356
t1	285	1.60	5.00	4.3470	.60703
Valid N (listwise)	285				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 t2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b11	285	2.00	5.00	4.3439	.66158
b12	285	2.00	5.00	4.3719	.64616
b13	285	2.00	5.00	4.4702	.65809
b14	285	2.00	5.00	4.4807	.60846
b15	285	1.00	5.00	4.3263	.77970
b16	285	1.00	5.00	4.3053	.80150
b17	285	1.00	5.00	4.3404	.70207
b18	285	1.00	5.00	4.3228	.75597
b19	285	1.00	5.00	4.3228	.73231
b20	285	1.00	5.00	4.2947	.81630
t2	285	1.70	5.00	4.3579	.61103
Valid N (listwise)	285				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=c21 c22 c23 c24 c25 c26 c27 c28 c29 c30 t3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c21	285	2.00	5.00	4.3439	.65623
c22	285	2.00	5.00	4.4000	.65111
c23	285	2.00	5.00	4.4211	.67520
c24	285	2.00	5.00	4.3333	.70544
c25	285	2.00	5.00	4.4456	.64022
c26	285	1.00	5.00	4.3965	.70760
c27	285	2.00	5.00	4.3333	.66959
c28	285	1.00	5.00	4.2596	.79785
c29	285	2.00	5.00	4.3614	.68117
c30	285	2.00	5.00	4.3228	.68767
t3	285	2.00	5.00	4.3618	.60016
Valid N (listwise)	285				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=d31 d32 d33 d34 d35 d36 d37 d38 d39 d40 t4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d31	285	2.00	5.00	4.3228	.65084
d32	285	2.00	5.00	4.3368	.67569
d33	285	2.00	5.00	4.3789	.67415
d34	285	1.00	5.00	4.2947	.69516
d35	285	2.00	5.00	4.3614	.67076
d36	285	2.00	5.00	4.3825	.66426
d37	285	2.00	5.00	4.3404	.69197
d38	285	2.00	5.00	4.3053	.67772
d39	285	2.00	5.00	4.3474	.67294
d40	285	2.00	5.00	4.2912	.71411
t4	285	2.10	5.00	4.3361	.60304
Valid N (listwise)	285				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=e41 e42 e43 e44 e45 e46 e47 e48 e49 e50 t5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
e41	285	2.00	5.00	4.3053	.6829
e42	285	2.00	5.00	4.2982	.6911
e43	285	2.00	5.00	4.2596	.7189
e44	285	2.00	5.00	4.3088	.6787
e45	285	2.00	5.00	4.2877	.6930
e46	285	2.00	5.00	4.3158	.6960
e47	285	2.00	5.00	4.3193	.7119
e48	285	2.00	5.00	4.3123	.7150
e49	285	2.00	5.00	4.3158	.7061
e50	285	2.00	5.00	4.2877	.6981
t5	285	2.00	5.00	4.3011	.6232
Valid N (listwise)	285				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=t1 t2 t3 t4 t5 total
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
ONEWAY t1 t2 t3 t4 t5 total BY type
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
```

Oneway



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
11	ขนาดเล็ก	89	4.2000	.70983	.07524	4.0505	4.3495	1.60	5.00
	ขนาดกลาง	168	4.3929	.55431	.04277	4.3084	4.4773	2.30	5.00
	ขนาดใหญ่	28	4.5393	.45894	.08673	4.3613	4.7172	3.80	5.00
	Total	285	4.3470	.60703	.03596	4.2762	4.4178	1.60	5.00
12	ขนาดเล็ก	89	4.2146	.67193	.07122	4.0731	4.3562	1.70	5.00
	ขนาดกลาง	168	4.4054	.59209	.04568	4.3152	4.4955	2.30	5.00
	ขนาดใหญ่	28	4.5286	.41887	.07916	4.3662	4.6910	3.90	5.00
	Total	285	4.3579	.61103	.03619	4.2867	4.4291	1.70	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
t1	Between Groups	3.312	2	1.656	4.608	.011
	Within Groups	101.338	282	.359		
	Total	104.650	284			
t2	Between Groups	3.021	2	1.511	4.136	.017
	Within Groups	103.013	282	.365		
	Total	106.035	284			
t3	Between Groups	3.235	2	1.618	4.605	.011
	Within Groups	99.058	282	.351		
	Total	102.293	284			
t4	Between Groups	2.297	2	1.149	3.208	.042
	Within Groups	100.980	282	.358		
	Total	103.278	284			
t5	Between Groups	2.903	2	1.452	3.812	.023
	Within Groups	107.386	282	.381		
	Total	110.290	284			



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) type	(J) type	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
11	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.19286	.07859	.015	-.3476	-.0382
		ขนาดใหญ่	-.33929 [*]	.12989	.009	-.5950	-.0836
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.19286 [*]	.07859	.015	.0382	.3476
		ขนาดใหญ่	-.14643	.12236	.232	-.3873	.0944
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.33929	.12989	.009	.0836	.5950
		ขนาดกลาง	.14643	.12236	.232	-.0944	.3873
12	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.19075 [*]	.07924	.017	-.3467	-.0348
		ขนาดใหญ่	-.31396 [*]	.13096	.017	-.5717	-.0562
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.19075	.07924	.017	.0348	.3467
		ขนาดใหญ่	-.12321	.12337	.319	-.3661	.1196
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.31396 [*]	.13096	.017	.0562	.5717
		ขนาดกลาง	.12321	.12337	.319	-.1196	.3661
13	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.16192	.07770	.038	-.3149	-.0090
		ขนาดใหญ่	-.36609 [*]	.12842	.005	-.6189	-.1133
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.16192 [*]	.07770	.038	.0090	.3149
		ขนาดใหญ่	-.20417	.12098	.093	-.4423	.0340
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.36609	.12842	.005	.1133	.6189
		ขนาดกลาง	.20417	.12098	.093	-.0340	.4423
14	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.13778	.07845	.080	-.2922	.0166
		ขนาดใหญ่	-.30742 [*]	.12966	.018	-.5627	-.0522
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.13778	.07845	.080	.0166	.2922
		ขนาดใหญ่	-.16964	.12215	.166	-.4101	.0708
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.30742 [*]	.12966	.018	.0522	.5627
		ขนาดกลาง	.16964	.12215	.166	-.0708	.4101
15	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.16261	.08090	.045	-.3219	-.0034
		ขนาดใหญ่	-.33880 [*]	.13371	.012	-.6020	-.0756
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.16261	.08090	.045	.0034	.3219
		ขนาดใหญ่	-.17619	.12596	.163	-.4241	.0718



ชื่อสกุล	นางวิไลวรรณ บัญณะ
วัน เดือน ปี เกิด	24 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	239 หมู่ที่ 3 ตำบลนางตุง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 93150
ประวัติการศึกษา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์วิชาโทสถิติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2548
ประวัติการทำงาน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดทะเลน้อย (ลอยประชากร) อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

This is Mendeley biography

