

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดการนำเสนอแต่ละตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

การนำเสนอในตอน 1 นี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้สาระสนเทศเกี่ยวกับ ตัวแปร และคัตสรรตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนใน โรงเรียนจึงได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับดังต่อไปนี้

##### 1. ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติเช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งตาม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำหรือหัวหน้า คือ ผู้วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย

โกศิษย์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 49) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อร่วมงานในการจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจที่เปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

วิเชียร ทองคลี่ (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกในกลุ่มหรือภายใน องค์การยอมรับ และเลือกหรือแต่งตั้ง ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้บรรลุตาม เป้าหมายโดย การร่วมกันของบุคคลภายในกลุ่ม

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 275) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับคัดเลือก จากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McForland (1979, pp. 214–215) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Dubrin (1998, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายของผู้นำ ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ สามารถชักจูงให้สมาชิกทำงานร่วมกันมีความสมัครสมานสามัคคีกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำผสมระหว่าง คำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 บัญญัติคำว่า ภาวะ และบัญญัติคำใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้นำ” คือคำว่า หัวหน้า ซึ่ง “ภาวะ” มีความหมายว่า ความมี หรือความเป็น หรือความปรากฏ หัวหน้า มีความหมายว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ รวมถึงนักวิจัยและนักปฏิบัติ (Practitioners) จำนวนมากได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และให้ความหมาย ภาวะผู้นำ แตกต่างกันไปตามแนวการศึกษาต้นคว้าและผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประชาธิปไตย (Democracy) ความรัก (Love) และสันติภาพ (Peace) (จงจิตร ลาน้ำเที่ยง, 2556, หน้า 13) สำหรับนิยามคำว่า ภาวะผู้นำ มีนักวิชาการจำนวนมากให้นิยามไว้ดังนี้

วิเชียร วิททยอุดม (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะนำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ ตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับ และร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจไม่มีความเป็นภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจไม่ได้เป็นผู้นำ” ซึ่งเมื่อเราเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่เน้นเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนนั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลั่งใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่ม หรือองค์การกำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การ ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ดำรงอยู่ในสายบังคับบัญชาขององค์การ ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น
2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น
3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การให้ออกจากงาน เป็นต้น
4. อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เนื่องจากมีประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2553, หน้า 235) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ความสามารถที่จะนำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

รัตติกรณม์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธรณิธย์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและ เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

Gibson and Donnelly (1997, p. 272) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเชิงกลุ่มด้วย

Bass (1990 อ้างถึงใน จงจิตร ลาน้ำเทียง, 2556, หน้า 16) ได้สรุป รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ เป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a Focus of Group Process) ตามแนวคิดนี้กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนกลางของกิจกรรมของกลุ่ม นิยามตามแนวคิดนี้จึงสะท้อนว่าผู้นำเป็นจุดร่วมของความ ร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as Personality and Its Effect) คำนิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนมากจะให้นิยามตาม

คุณลักษณะที่ปรุ่่งแต่ง (Personality Attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership is an Act or Behavior) ตามแนวคิดนี้ เน้นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลให้เกิดการกระทำในบุคคลอื่นหรือพฤติกรรมของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นค่านิยมที่พยายามบอกว่า “ผู้นำทำอะไร”

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an Instrument of Goal Achievement) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและประสานงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership is an Emerging Effect of Interaction) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นสาเหตุ (Cause) ที่ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า โดยสรุป นิยามของกลุ่มนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นผลหรือ สิ่งที่ยกขยตามมา (Effect or Outgrowth) หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a Differentiated) เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นในการทำให้ระบบสังคมนั้นเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่กำหนดบทบาทไว้ อย่างชัดเจนในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคมหรือกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership is the Initiation Structure) ทศนะผู้นำตามแนวคิดนี้ เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as Art Inducing Compliance) เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนงความต้องการและความปรารถนาของผู้นำที่ทำให้เกิดความยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทางเดียว คือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจความต้องการของผู้ตาม การนิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่น หรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นพร้อมที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as Exercise of Influence) คำว่าอิทธิพล ตามนิยามของแนวคิดนี้ไม่ใช้การครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างไรก็ตามมีความหมายเป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจา และกระบวนการสื่อสารที่ทำให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือ เป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการสู่เป้าหมาย เมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Leadership as the Form of Persuasion) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่น เพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as Power Relationship) เป็นนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ โดย French and Raven (1959) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal Power) เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่างๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นต้น

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่างๆ (Leadership as a Combination of Elements) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่างๆ ของภาวะผู้นำ เกิดเป็นนิยามใหม่ที่ให้ความหมายครอบคลุมหลายด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำคือ การใช้อิทธิพลที่มีใช้การบังคับข่มขู่เพื่อประสาน

สมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Jago, 1982) หรือ เป็นนิยามที่เป็นการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นนิยามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ผู้อื่น ยึดมั่น และขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน และในสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนให้เกิดผลได้

Lunenburg & Ornstein (2000, p. 133) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Robbins (2005) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Nothouse (2012 อ้างถึงใน สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร, 2557, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 45) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้



- พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ
  2. การวางแผนวิชาการ
  3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
  4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
  5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล
- การเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
  8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
  9. การนิเทศการศึกษา
  10. การแนะแนวการศึกษา
  11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
  12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
  13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
- สถานศึกษาอื่น และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร
- ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
- ของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
  18. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- (องค์การมหาชน) (2550, หน้า 56) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้
1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  2. การเป็นผู้นำในการจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  3. การจัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา
  4. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย

5. จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเด็กและท้องถิ่น

6. พัฒนาบุคลากร

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และด้านวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 75) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2553) ได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้
2. ออกแบบการเรียนรู้
3. กำหนดเวลาเรียน
4. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
5. ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 94) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน

Wildy and Dimmock (1993, p. 34) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของบุคลากร

McEwan (1998, p. 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดที่มงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. การตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับที่มงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ที่มงานและ

ผู้ปกครอง

Seyfarth (1999, p. 165–273) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. ด้านประเมินผลการสอนของครู
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

Gunningham and Cordeiro (2000, p. 172) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหารคือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนา หลักสูตรและการสอนการพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรมครู และนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัย ส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรก ไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่าสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอน และการเรียนมากกว่า การประยุกต์เทคนิคการเรียน และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยมแผนงานที่วางไว้ (Intentions) และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนการเรียน และผลการเรียนรู้ที่เกิดแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคือการเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียน เพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจของโรงเรียน คือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียนการสอน และสอดคล้องแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียน ครู และคณะครูด้วยความหมายและความสำคัญ

Hedgpeth (2000, p. 173) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) เป็นคำนิยามเพื่ออธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการเตรียมเป็นผู้นำ และเป็นแนวทางสู่การจัดทำโปรแกรมการบริหารจัดการภายใน

โรงเรียน สำหรับผู้นำทางวิชาการนี้ต้องมีกลยุทธ์ 4 อย่างที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนครูในเรื่องต่อไปนี้เป็น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดหาแหล่งการเรียนรู้การติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอองงานให้เห็นได้ชัดเจน

David and Thomas (2006, p. 6) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 8 ด้าน

1. การเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
3. การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ
4. การใช้ทรัพยากรและพัฒนาบุคลากร
5. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมี  
ความปลอดภัย
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
7. การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู
8. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 4 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิด แสดงได้ดังตาราง 1



ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	1. สพฤ. (2550)	2. สมต. (2550)	3. จุฑามาศ อินนามพึง(2552)	4. สกต. (2552)	5. ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553)	6. สทต. (2553)	7. ไชยา ภาวะบุตร (2555)	8. Wildy and Dimmock (1993)	9. McEwan (1998)	10. Seyfarth (1999)	11. Gunningham and Cordeiro (2000)	12. Hedgpeth (2000)	13. Devid and Thomas (2006)	ความถี่
9. การตรวจสอบ ความก้าวหน้าด้าน วิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	2
10. การตั้งความหวังที่สูง เกี่ยวกับทีมงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	2
11. ต้องให้ความสำคัญ เกี่ยวกับงานด้าน วิชาการเป็นหลัก	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
12. มีศักยภาพในการ พึ่งพาตนเองในการ พัฒนางานวิชาการ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
13. ผู้นำในการริเริ่มการ ใช้นวัตกรรมเพื่อการ เรียนการสอน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การกำหนด  
วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 3) การ  
จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากร 5) การพัฒนา  
นักเรียน 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินคุณภาพการศึกษาของ  
สถานศึกษา

### 3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### 3.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

ผู้นำทางวิชาการมีความสามารถและแสดงออกอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ทรงคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ (Values and Vision) ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรมและโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการดำรงที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้ได้ (Hopkins et.al., 1997) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต (Bossert, 1988) การตั้งเป้าเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกัน ยืนกรานอย่างแข็งขันที่จะไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ (Locke and Latham, 1990) ผู้บริหารโรงเรียนกับครูร่วมกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมจะช่วยให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Bookbinder, 1992 ; Blasé & Blasé, 1998, 1999a) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่างๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมาย พันธกิจโดยรวมของโรงเรียนให้ชัดเจน (Debevoise, 1984 ; Wildy & Dimmock, 1993 ; Murphy, 1990 ; King, 2002) โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น (Bossert, 1998) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้อง สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเรื่องวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียน (McEwan, 1998) สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนบ่อยๆ โดยกรเน้นสำนักรับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ (Bookbinder, 1992) การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นก็ เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ (Krug, 1992, p. 35)

ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้วคือการส่งเสริมการเรียนรู้และแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของ



ผู้บริหารโรงเรียน (Hoachlander, Alt & Beltranena, 2001) แต่ก็มีสิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่  
 ผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นคนเดียวในโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
 ของนักเรียน (Rhinohart, et. al., 1998) Serglova (1991) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ  
 ว่า เกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ  
 โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ กระนั้นก็ตามยังมีมติอื่น  
 ที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วม ซึ่งผู้บริหาร  
 โรงเรียนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการ โดยทั้งผู้บริหารและครูทำให้การเรียนรู้ของ  
 นักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด (Lashway, 2002) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องใช้  
 พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่าง อย่างต่อเนื่อง  
 กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (US Dept of Ed, 2005) ได้จัดลำดับโดยให้ถือว่าการ  
 การสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมมูลของการบริหาร  
 จัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆ งานการเรียนการสอนก็ยังเป็นเรื่องที่  
 ผู้นำต้องจัดเวลาให้สอดคล้องกับความเห็นก่อนหน้าของ Bossert (1998), Murphy  
 (1990), Purkey และ Smith (1983) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการให้เวลาในการประสานงาน  
 และดูแลการสอนของครูมากขึ้น จัดแบ่งเวลาการสอน ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด  
 เช่นเดียวกับ Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999) อ้างถึงใน Southworth, (2002) ที่เห็น  
 ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของ  
 นักเรียน ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน ส่วน Hopkins et. al. (1997) เห็นสอดคล้องแต่  
 เพิ่มเติมมากขึ้นว่า ผู้นำทางวิชาการมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้  
 โดยเฉพาะด้วยคำว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำว่า “อะไร”

McEwan (1998) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า  
 ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่างๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตนักเรียนและ  
 ครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และ  
 ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น ความเป็นเลิศทาง  
 วิชาการถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการที่  
 โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน  
 (Goddard, Sweetland, & Hoy, 2000; Hoy & Sabo, 1998 และ Hoy, Tarter & Kottkamp,  
 1991) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จะต้องตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้อย่าง  
 สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง (McEwan, 1998) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจ

ขอขยายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่เกิดขึ้นแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน Hopkins et. al. (1997) Supovitz และ Poglioco (2001) สนับสนุนให้ตั้งเครือข่ายความปลอดภัย (Sefty nets) จัดให้มีโรงเรียนเป็นรายวัน รายปี เป็นการประกันว่า การปฏิบัติ การต่างๆ ของทั้งครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการ แนวทาง มาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ได้ Jazsar and Algozzine (2007, p. 67) กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Effective approach) ในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวังและรู้ว่าอะไร คือสิ่งที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำทางวิชาการควรมีพฤติกรรมด้านความสามารถและแสดงออกอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ทรงคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ (Values and vision) เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งมีความสามารถเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรมและโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่า และวิสัยทัศน์นั้นไว้ได้

จากความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการของโรงเรียน สรุปเป็นองค์ประกอบย่อยได้คือ 1) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2) รู้และกำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น 4) สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 5) ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ 6) ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

### 3.2.2 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

การพัฒนาหลักสูตร มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Curriculum Development และหากจะ พิจารณาดูคำว่า พัฒนา (Development) จะมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง และ 3) การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะดังกล่าวข้างต้นเช่นกัน กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ได้ผลยิ่งขึ้น และการเปลี่ยนแปลง เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไปในแนวทางที่ต้องการ ตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่านดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 86) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสาระสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ไชยา ภวบุตร (2555, หน้า 192) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดและมีการประเมินผลหลักสูตร

สมพิศ ลาสอน (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายแนวทางการวิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมาย

Good (1973, p. 157-158) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุง

หลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัตถุประสงค์วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพในการดำรงชีวิต จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมให้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ต้องการสอดคล้องและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจเกิดความรักผูกพันอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น นำความรู้ที่มีในท้องถิ่นนำมาสู่กระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาสังคม แสวงหาแนวปฏิบัติใหม่ๆ ให้ได้ผลดีกว่าเดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยได้คือ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร 4) การจัดทำหลักสูตร 5) การกำหนดการวัดและประเมินผล 6) การนำหลักสูตรไปใช้ 7) การประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร

### 3.2.3 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศโดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า “ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป

พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ” จึงจำเป็นจึงเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนจะต้องจัดการทรัพยากรและวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ยั่งยืนโรงเรียนต้องสร้างโรงเรียนต้องศึกษาสภาพสังคมวัฒนธรรมการศึกษา ศาสนาและด้านเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายและนำนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมโดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 16 ไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพโดยมีตัวบ่งชี้คือ

1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม
  2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
  3. มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
  4. มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการห้องสมุดพื้นที่สีเขียวและสิ่งแวดล้อมความสะอาดพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี
  5. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
- นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

วุฒิชัย ดานะ (2553, หน้า 20) กล่าวว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้น

ไชยา ภวะบุตร (2555, หน้า 198) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศสถานศึกษานั้น หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการ

มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ศักรินทร์ ชันธิวิธิ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า บรรยากาศของสถานศึกษา คือ สภาพวะที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนรวมจนทำให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ สบายใจและมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของอยากมาโรงเรียนและปฏิบัติงานด้วยความร่าเริง แจ่มใส บรรยากาศมีแต่ความเป็นมิตร การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้รับการตอบสนองอย่างดียิ่งจากมวลชนสมาชิก การทำงานทุกอย่างมักจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Hoy and Miskey (2001, p. 301) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะของมนุษย์ เป็นสถานที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปสู่การดำรงชีวิต รวมทั้งพัฒนาสังคมให้เกิดความสุขและความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นการผสมผสานระหว่างหลักสูตร เนื้อหาสาระของวิชาที่เรียน กฎระเบียบข้อบังคับ การปกครอง และเพื่อนร่วมชั้นเรียน ร่วมสถาบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ทั้งในด้านการพัฒนาความคิด การเสริมสร้างประสบการณ์ การปรับตัว และบุคลิกภาพ ดังนั้นการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษาให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษา เพราะทำให้เป็นสถานที่ที่นำไปเรียนและไปทำงาน นำมาซึ่งความรู้ประสบการณ์ต่างๆ การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาต้องกำหนดให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมไม่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้สรุปเป็นองค์ประกอบย่อยได้คือ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) การปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน การส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา 4) การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 3.2.4 การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาจะพัฒนาได้ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญของครูผู้ปฏิบัติการ ตลอดจนจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนที่วางไว้เพื่อดำเนินการให้ บุคคลในองค์กรได้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

เข็มเพชร ประดับศรี (2554, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ประสพการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การ์น เพชร (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ไชยา ภวะบุตร (2555, หน้า 203) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการ

นำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 136) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น มีความชำนาญมากขึ้น การพัฒนาบุคลากร (human resource development) คือ ส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยวิธีต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรรวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร

ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคเป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรต่างๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานขององค์กรนั้นๆ สารสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือ การเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับความรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในแนวราบและแนวตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (dynamic) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้ มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อร่วมกับเพื่อน

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการกำกับติดตามแผนการสอน นิเทศการเรียนสอนและการประเมินครู (King, 2002; Murphy, 1990) โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลังแต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้หรือไม่ใช้มองว่าได้ทำออกได้แล้วผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูการพัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (Krug, 1992) บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในยุคก่อนนี้ถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการลักษณะที่ว่าเป็นคือการนิเทศหลักสูตร การเตรียมผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีเนื้อหาเกี่ยวกับการนิเทศการสอนทั้งหมด การสอนเป็นการใช้เทคโนโลยีผสมและ



การนิเทศอาจดูเหมือนเป็นการขัดจังหวะ หนังสือสามในสิบเล่มเขียนไว้ว่าการนิเทศเป็นการเพิ่มพลังและเป็นความร่วมมือ (Reitzug, 1997) ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการตามความหมายของ Leithwood (2002) คือการใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูซึ่งหมายถึงการสังเกตการณ์และนิเทศนั่นเองจึงสอดคล้องกับความเห็นของ Bossert (1988, p. 76) ที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความชำนาญในการสอนสังเกตการสอนของครูบ่อยขึ้นนิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครูและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสรุปองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร คือ 1) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด 3) วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและครูต้องการ 4) ส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียน 5) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู 6) จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู 7) นิเทศการสอนประเมินผลการทำงานของครู

### 3.2.5 การพัฒนานักเรียน

ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือการเอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลโดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O Donnell and White, 2005) ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจะต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด (Bossert, 1988) กำหนดความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (Marsh, 1997) ตั้งความหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง (McEwan, 1998) ตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรเรียนรู้อะไรและสามารถทำอะไรได้บ้างเป็นการสร้างมาตรฐานใหม่สำหรับครูและนักเรียนเน้นการอ่านออกเขียนได้ โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียงภาษาพูดหนังสือที่ใช้ร่วมกันการอ่านหนังสือนอกเวลาการเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลา (Supovitz and Poglioco, 2000) โดย Yates (2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลโครงการเริ่มสอนอ่านโดยใช้แบบสอบถามโครงการเริ่มสอนอ่านพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่านมีค่าสหสัมพันธ์สูงมาก Leitwood, Jantzi and Steinbach (1999) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง

ความเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครูซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนด้วยผู้บริหารโรงเรียนต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมี วิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำเพื่อทราบผลการตัดสินใจต่าง ๆ อันเนื่องเกี่ยวกับนโยบายโครงการต่างๆ และการพัฒนาวิชาชีพของครูครูอาจต้องการคำแนะนำเพราะครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Hoy and Hoy (2003) เน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาและผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปองค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักเรียน คือ 1) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3) ส่งเสริมการสืบค้นความรู้ 4) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 3.2.6 การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา บ่งบอกทิศทางของสถานศึกษาได้ว่าน่าจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด โดยมีการนำนักศึกษาหลายท่านให้ความหมายของผู้ที่มีประสิทธิภาพไว้หลายประการด้วยกัน ดังนี้

ไชยา ภาระบุตร (2555, หน้า 207) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพหมายถึง ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจในการนำองค์กรสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีจริยธรรม และมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทองสุข สอาดปรุ (2556, หน้า 29) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตภาพกว้างขึ้นในองค์กร ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีบุคลิกภาพ มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น มีศักยภาพในการจัดระบบบริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะวิชาชีพสูง มีความซื่อสัตย์ทำให้สมาชิกฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กรเกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี

Gibson (2004, p. 300–302) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในอนาคต พบสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำดังนี้

1. ความสามารถ (Ability) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และมีความรู้มากกว่าผู้ตาม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การพูดมีทักษะสูงใจผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน การมอบหมายงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ (Personality trait) ผลการวิจัยบางฉบับให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ระดับความสามารถ อดทนต่อความเครียด มีวุฒิภาวะด้านการควบคุมอารมณ์ ความเป็นตัวเอง เป็นผู้มีคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำสัมพันธ์กับผู้ที่มีความสามารถสูง ผลการปฏิบัติในสิ่งที่ยอมรับ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้เป้าหมายขององค์กร การจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำที่ประสิทธิภาพ คือ 1) บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ 3) กระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน 4) สร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานได้เต็มความสามารถ

### 3.2.7 การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งมีความจำเป็นจะต้องมีการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประเมินไว้หลายท่าน ดังนี้

นกดล ร่มโพธิ์ (2550 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 211) กล่าวว่า กรประเมินผล หมายถึง การกระทำเพื่อการเทียบเคียง จำนวน ขนาด หรือขอบเขตที่ใช้ในการเทียบเคียง หรือหน่วยมาตรฐานที่ใช้ในการเทียบเคียง

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 211) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของสถานศึกษาโดยรวม และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

ผกากรอง ศรีประโหม (2558, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา คือการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงาน คือการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ พร้อมตัวบ่งชี้แสดงถึงคุณภาพตามลักษณะที่ต้องการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปองค์ประกอบย่อยของการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน 4) ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามสภาพจริง ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการประเมิน 5) ส่งเสริมการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 6) ประเมินคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ

## ตอนที่ 2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานและประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2544, หน้า 169) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานที่องค์การพึงประสงค์หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

พัฒนา เล็งเรียบ (2545, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วิจลน์ โภษาแสง (2548, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด

วรัท พฤษภากุลนันท์ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

อนันท์ งามสะอาด (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุตท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545 อ้างถึงในวัชริน ชวัญพะงุ่น, 2553 หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการกระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือกการนำไปปฏิบัติ

นันทนา เทพิน (2556, หน้า 41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

Mott (1977, p. 188) ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

Hoy and Misket (2001, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิกในโรงเรียนอยู่ในระดับดีและได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

## 2. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีคำที่เกี่ยวข้องกันหลายคำ เช่น การเรียน การสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งคำเหล่านี้แล้วแต่ใครจะนำมาใช้ในลักษณะใด มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 255) กล่าวว่าจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548, หน้า 6-10) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ดังนี้ การเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้า

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 71) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเสริมส่ง หรือสร้างประสานขั้นตอน วิธีการในการจัดให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลทั้งในระดับปัจเจกและพหุชน ตลอดจนการสร้างวัตถุประสงค์แวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชนและสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่เป็นเพียงการ ถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้ เพื่อให้เรียนเกิดการเรียนรู้เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การเรียนรู้ต้องไม่ใช่สถานการณ์สมมติในห้องเรียน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด และควรเป็นบริบทหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนรู้ เกิดการสังสมประสบการณ์ใหม่ เอามาโต้แย้งความเชื่อหรือค่านิยมเดิม ทำให้ละจากความเชื่อเดิมหันมายึดถือความเชื่อ หรือค่านิยมใหม่ ที่เรียกว่ากระบวนการทัศน์ใหม่ ทำให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงกระบวนการทัศน์ที่ชัดเจน และเกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้ ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลหลักฐานใหม่ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ ข้อสำคัญสำหรับคนที่เรียนรู้อาจต้องเกิดประเด็นคำถามอย่างรู้ก่อน

จึงจะอยากเรียน ไม่ใช่ครูอยากสอนเพียงฝ่ายเดียวแต่นักเรียนยังไม่มีประเด็นที่ไม่อยากรู้ ดังนั้นการออกแบบการสถานการณ์การเรียนรู้จึงควรใช้บริบทสภาพแวดล้อมที่นักเรียนคุ้นเคยและรู้จัก ซึ่งก็คือสภาพของครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นของนักเรียนนั่นเอง สิ่งที่ได้จากคำถามอยากรู้ของนักเรียนจะทำให้ครูเห็นความแตกต่างของพื้นฐานความรู้และพื้นฐานประสบการณ์เดิมของนักเรียนได้เป็นรายบุคคล

ฮูและตันแคน (Hough & Duncan, 1970 p. 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความพอใจ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Good (1975, p.588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982, p. 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือกระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ยพยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาดนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลง



พฤติกรรมเกิดขึ้นตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีกระบวนการ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้

### 3. ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การออกแบบและจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2553, หน้า 17) ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ออกเป็น 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) 2) ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) 3) ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) 4) ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)

1. ทฤษฎีกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) นักทฤษฎีที่มีแนวคิดจัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น เพียเจต์ (Piaget) บรุนเนอร์ (Bruner) ออสซูเบล (Ausubel) ซึ่งขอกล่าวรายละเอียด ดังนี้

1.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ เพียเจต์เชื่อว่า สติปัญญาของบุคคลมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตามวัย ดังนี้

1.1.1 ขั้นการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส (sensori-motor period) เป็นขั้นพัฒนาการในวัย 0-2 ปี เด็กในวัยนี้มีความคิดตามการรับรู้และการกระทำ

1.1.2 ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (pre-operational period) เป็นขั้นพัฒนาการในวัย 2-7 ปี ความคิดของเด็กยังขึ้นอยู่กับ การรับรู้และการกระทำเป็นส่วนใหญ่แต่เริ่มเรียนรู้สัญลักษณ์และการใช้เหตุผลได้บ้าง

1.1.3 ขั้นการคิดแบบรูปธรรม (Concrete operational period) เป็นขั้นพัฒนาการในวัย 7-11 ปี เด็กสามารถสร้างภาพในใจ คิดย้อนกลับ และเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวเลขและสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้น

1.1.4 ขั้นการคิดแบบนามธรรม (Formal operational period) เป็นขั้นพัฒนา การในช่วง 11-15 ปี เด็กสามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมและคิดตั้งสมมติฐานได้

นอกจากนี้ เพียเจต์ ยังได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการทางสติปัญญาไว้ว่า บุคคลเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการซึมซับหรือดูดซึม (assimilation) ข้อมูลและประสบการณ์ต่างๆ เข้าไปเชื่อมโยงกับโครงสร้างทางสติปัญญา

เดิมของตน เป็นเหตุให้โครงสร้างเดิมเปลี่ยนไป แต่หากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์กับประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ก็จะเกิดภาวะไม่สมดุล ซึ่งบุคคลต้องใช้กระบวนการปรับสภาวะ (accommodation) เข้าไปช่วย

1.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์ บรุนเนอร์ เชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและกระบวนการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตนเอง (discovery learning) เขากล่าวว่ามนุษย์มีขั้นตอนการเรียนรู้จากภาพแทนของจริง (enactive stage) และขั้นตอนการเรียนรู้จากของจริง (iconic stage) และขั้นตอนการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (symbolic stage) เขาเชื่อว่าการเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถสร้างความคิดรวบยอด และเกิดการคิดแบบหยั่งรู้ (intuition) ขึ้น โดยแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Theory of Meaningful Verbal Learning) เดวิด ออซูเบล (David Ausubel) อธิบายว่า การเรียนรู้ที่ดีคือการเรียนรู้ที่มีความหมาย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งเดิมที่มีอยู่

2. ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) นักจิตวิทยาที่มีแนวคิดจัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ธอร์นไดท์ (Thorndike) พาฟลอฟ (Pavlov) สกินเนอร์ (Skinner) ฮัลล์ (Hull) มีความเชื่อว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์จะเป็นเงื่อนไข เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ และการเรียนรู้จะมีความถี่มากขึ้น หากได้รับการเสริมแรง ซึ่งหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้ได้แก่

2.1 การเรียนรู้เกิดจากการกระทำและการสังเกตจากผู้อื่น ซึ่งมีผลก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ

2.2 การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น และการเสริมแรงทางบวกดีกว่าการเสริมแรงทางลบ

2.3 การปฏิบัติพร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยปรับปรุงการเรียนรู้และความคงทนของความจำ

2.4 การเรียนรู้เริ่มจากสิ่งที่ย่างไปหาสิ่งที่มีความสลับซับซ้อน และการเรียนรู้ จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่

- 2.5 การเรียนรู้ควรเริ่มจากที่ละเล็กละน้อย และเป็นตามลำดับขั้นตอน
- 2.6 การปฏิบัติตามต้องการหรือผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ ควรมีการบอกกล่าว ไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดไว้เป็นจุดประสงค์
- 2.7 การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้าและการตอบ สนอง เช่น เมื่อผู้สอนแสดงบัตรคำ แล้วให้ผู้เรียนอ่านบัตรคำนั้นทันที
- 2.8 การฝึกหัด หมายถึง การทำพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง ซ้ำๆ เพื่อให้จำได้อย่างคงทน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นในการเรียนทักษะต่างๆ
- 2.9 สภาพของแรงขับ (drive) มีความสำคัญในการเรียนรู้ การจูงใจทั้งทางกาย และจิตใจมีผลต่อการเรียนรู้
- 2.10 ความขัดแย้งและความคับข้องใจจะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ เมื่อผู้ เรียนประสบกับปัญหา อาจเป็นได้ทั้งอุปสรรคและแรงจูงใจ
- 2.11 ผลของการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ หรือวัดได้
3. ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักทฤษฎีที่มีแนวคิดจัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น มาสโลว์ (Maslow) รอกเจอร์ส (Rogers) โนลส์ (Knowles) ซึ่งขอกล่าวรายละเอียด ดังนี้
- 3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ชั้นความต้องการทางร่างกาย (physical need) ชั้นความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (safety need) ชั้นความต้องการ การยอมรับและการยกย่องจากสังคม (belonging need) และชั้นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (self esteem) และต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (self actualization)
- 3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของรอกเจอร์ส (Rogers) รอกเจอร์ส อธิบายว่า มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ดี หากอยู่ในสภาพที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ บรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของโนลส์ (Knowles) โนลส์ กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการภายในที่อยู่ในความควบคุมของแต่ละคน ซึ่งคนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีอิสระที่จะเรียนในสิ่งที่ตนต้องการด้วยวิธีการที่ตนพอใจ แต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและควรได้รับเสรีภาพที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยที่จะต้องมีความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจของตน

4. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) การ์ดเนอร์ (Gardner) กล่าวว่า เซาว์ปัญญา (intelligence) ของบุคคลมิได้มีเพียงความสามารถทางด้านภาษาและคณิตศาสตร์ดังที่เคยเชื่อกันมาแต่อดีต บุคคลแต่ละคนมีเซาว์ปัญญาอยู่อย่างหลากหลายถึง 8 ด้านด้วยกัน เพียงแต่มีความสามารถแต่ละด้านไม่เท่ากัน ความสามารถที่จะผสมผสานกันออกมา ทำให้บุคคลแต่ละคนมีแบบแผนซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน หากบุคคลได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสม จะสามารถพัฒนาความสามารถที่ตนมีอยู่ให้เต็มศักยภาพได้ เซาว์ปัญญา 8 ประการ ดังกล่าวได้แก่ 1) ด้านภาษา 2) ด้านคณิตศาสตร์หรือการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ 3) ด้านมิติสัมพันธ์ 4) ด้านดนตรี 5) ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ 6) ด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) ด้านการเข้าใจตนเอง 8) ด้านการเข้าใจธรรมชาติ เซาว์ปัญญาแต่ละด้านไม่ได้ทำงานแยกจากกันแต่มักจะทำงานในลักษณะผสมผสานกันไป เซาว์ปัญญาทุกด้านได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมอันได้แก่ วัฒนธรรมและการศึกษาคาร์ดเนอร์ (Gardner) อธิบายว่า เซาว์ปัญญาของบุคคลจะแสดงออกทางความสามารถ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามบริบททางวัฒนธรรมของบุคคลนั้น 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม 3) ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มพุทธินิยม พฤติกรรมนิยม มนุษยนิยม และพหุปัญญา ถึงแม้ว่าจะมีที่มาและแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่หลักการที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้นั้น มีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันนั่นคือ การคำนึงถึงผู้เรียนและแนวทางจัดการเรียนรู้เป็นไปเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 4. แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามจัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551,

หน้า 25) การจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอน ในการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้มาใช้นั้นมีอยู่มากมายหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน เนื้อหาสาระของกลุ่มการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ครูยังต้องมีความรู้ในเรื่องของจิตวิทยาการเรียนรู้จึงจะทำให้การสอนของตนดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลังจากสอนแล้วก็ต้องมีการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับใด โดยการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นการวัดผลและสุดท้ายก็มีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินระดับความสามารถและพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียน ซึ่งได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2553, หน้า 9) ได้พัฒนาแนวทางการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติไว้ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้มีการระบุตัวบ่งชี้ไว้ในมาตรฐานที่ 6 ที่ว่า “การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนให้มาเป็นผู้ชี้แนะความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม” ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง
4. มีการนำเสนอภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณภาพและจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

9. ผู้เรียนรักโรงเรียนของตนและมีความกระตือรือร้นในการไปโรงเรียน

กรมวิชาการ (2544, หน้า 7) ได้สรุปถึงบทบาทครูในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญไว้ ดังนี้

1. พัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการศึกษาค้นคว้าวิจัย
2. ออกแบบการจัดการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก
3. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

การสอน

4. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. ให้อิสระแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ความคิดและลงมือปฏิบัติ
6. ให้คำปรึกษาแนะนำ เสริมแรง และเป็นตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 24) ได้กำหนดหลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 78) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ครูมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ครูต้องศึกษา ทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. ครูต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะความรู้ กระบวนการตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

3. ครูต้องศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมกับนำข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างของผู้เรียน พัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. ครูต้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ท่ามกลางบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรไมตรี

5. ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ครูต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้

ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครองตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา และพัฒนาการของผู้เรียน

7. ครูต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

8. ครูต้องใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2552, หน้า 104) ได้สรุปหน้าที่ครูในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3. ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออก และคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมสังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบ ความรู้ของผู้เรียน
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับชีวิตจริงของผู้เรียน
9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในสมรรถนะ



ประจำสายงานของครู มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
  - 1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
  - 1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
  - 2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
  - 2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน
  - 2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้
  - 2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
  - 2.5 มีกวนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
  - 2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
  - 3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
  - 3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการ  
เรียนรู้

4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่าง  
หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการ  
เรียนรู้

4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการ  
จัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสม  
กับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง  
เหมาะสม

5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ  
เรียนรู้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68-75) ได้กำหนดแนว  
ทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ  
ภายในของสถานศึกษา โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมี  
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ด้วยความ  
มุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ  
บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมาย  
ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูล  
สารสนเทศจากผลการวิเคราะห์มาออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความ  
แตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และ  
นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการ  
ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหผู้เรียนอย่าง  
ทั่วถึงตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยอย่าง

ต่อเนื่อง โดยกำหนดทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
3. ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา
4. ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสมกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
5. ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
6. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค
7. ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน
8. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
9. ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

โดยสรุปแล้วการศึกษาครั้งนี้ยึดตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68-75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล 6) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน 7) การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## 5. การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68-75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความ มุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูล สารสนเทศจากผลการวิเคราะห์มาออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและ พัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการของ ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

### 5.1 บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน

#### 5.1.1 การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

##### 5.1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตาม

หลักสูตร

##### 5.1.1.2 การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและหลักสูตรของสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้

5.1.1.3 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

#### 5.1.2 การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

##### 5.1.2.1 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศ

อย่างเป็นระบบ

##### 5.1.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้

โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน

##### 5.1.2.3 การส่งต่อข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

### 5.1.3 การออกแบบและจัดการเรียนรู้

5.1.3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.1.3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

5.1.3.3 จัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียนตามระดับ ความสามารถ และปรับปรุงพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### 5.1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยี

5.1.4.1 การสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน เพื่อวางแผนจัดทำ จัดหา พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

5.1.4.2 การนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5.1.4.3 ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย

### 5.1.5 การวัดและประเมินผล

5.1.5.1 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามหลักการวัด และประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ

5.1.5.2 วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ

### 5.1.6 การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน

5.1.6.1 ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล โดยให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งให้คำแนะนำชี้แนะแก่ผู้อื่นได้

5.1.6.2 ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเท่าเทียมกัน

5.1.6.3 รายงานผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ผู้ปกครองทราบ



ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/แนวคิดทฤษฎี การจัดการเรียนรู้	1. สกศ. (2543)	2. กรมวิชาการ (2544)	3. กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	4. สำนักวิชาการ (2552)	5. เอกรินทร์ สัมหัตถ (2552)	6. สพฐ. (2553)	7. สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	ความถี่
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	✓	-	-	-	-	-	-	1
10. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	-	-	-	-	-	✓	-	1
11. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าหัวใจ	-	-	-	-	✓	-	-	1
12. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้	-	-	-	-	-	✓	-	1
13. นำเสนอภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	✓	-	✓	-	-	-	-	2
14. จัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณภาพและจริยธรรมของผู้เรียน	✓	-	-	-	-	-	-	1
15. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา	-	-	-	-	✓	-	-	1
16. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	-	-	-	-	✓	-	1
17. ศึกษา ทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตร	-	-	-	✓	-	✓	-	2
18. ฝึกฝนกิจกรรมรายาบทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย	-	-	-	-	✓	-	-	1

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน 2) การวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล 3) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัด และประเมินผล 6) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน 7) การศึกษาวิจัยและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้

### ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การนำเสนอในตอนี่ 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้สาระสนเทศเกี่ยวกับ บริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 จึงนำเสนอ เนื้อหาประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โรงเรียน ที่ตั้งของ โรงเรียน จำนวนบุคลากรทางการศึกษา และการเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-NET) ตามลำดับดังนี้

#### ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาและได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 สืบเนื่องจากได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัย อำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีพื้นที่เขต บริการต้นการศึกษาตลอดคลุม 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร มี



โรงเรียนในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน ตั้งอยู่ในจังหวัดนครพนม 51 โรงเรียน และจังหวัด  
มุกดาหาร 30 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษา  
ตอนปลาย โดยมีโรงเรียนเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ จำนวน 1  
โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 49,742 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน  
2,459 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 34 คน ลูกจ้างประจำ 68 คน พนักงาน  
ราชการ 135 คน ลูกจ้างชั่วคราว 143 คน มีผู้บริหาร 3 คน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 เป็นองค์กรจัด  
การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการมี  
ประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถ  
แข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน
2. ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้เรียนรู้  
ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมี  
ประสิทธิภาพ
4. พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมี  
ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมี  
คุณภาพ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตาม  
คุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี  
ประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

องค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

### เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ
2. นักเรียน เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีความเชื่อมโยงทั้งระบบ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง

### โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 81 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 2,700 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 โรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียนและจำนวนบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร (คน)
1. ปิยะมหาราชาลัย	เมืองนครพนม	138
2. คำเตยอุปลัมภ์	เมืองนครพนม	24
3. นครพนมวิทยาคม	เมืองนครพนม	102
4. ศรีโคตรบูรณ์	เมืองนครพนม	30
5. บ้านผึ้งวิทยาคม	เมืองนครพนม	45
6. ศรีบัวบานวิทยาคม	เมืองนครพนม	33
7. วังกระแสวิทยาคม	เมืองนครพนม	18
8. ปลาปากวิทยา	ปลาปาก	45

## ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร (คน)
9. กุตาแก้ววิทยาคม	ปลาปาก	32
10. มัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม	ปลาปาก	27
11. ธรรมโฆสิตวิทยา	ปลาปาก	18
12. โคกสว่างประชาสรรค์	ปลาปาก	13
13. มหาชัยวิทยาคม	ปลาปาก	16
14. ธาตุพนม	ธาตุพนม	75
15. อุ่มเหมาประชาสรรค์	ธาตุพนม	40
16. โพนแพงพิทยาคม	ธาตุพนม	19
17. กุดฉิมวิทยาคม	ธาตุพนม	10
18. วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	ธาตุพนม	21
19. นาถ่อนพัฒนา	ธาตุพนม	23
20. เรณูนครวิทยานุกูล	เรณูนคร	83
21. ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	เรณูนคร	18
22. นาแกพิทยาคม	นาแก	55
23. พระซองสามัคคีวิทยา	นาแก	33
24. หนองบ่อวิทยานุกูล	นาแก	19
25. ธรรมากรวิทยานุกูล	นาแก	15
26. นาแกสามัคคีวิทยา	นาแก	82
27. วังยางวิทยาคม	วังยาง	20
28. หนองโพธิ์พิทยาคม	วังยาง	15
29. อุเทนพัฒนา	ท่าอุเทน	69
30. ไชยบุรีวิทยาคม	ท่าอุเทน	24
31. พะทวยพิทยาคม	ท่าอุเทน	30
32. รามราชพิทยาคม	ท่าอุเทน	15
33. ท่าจำปาวิทยา	ท่าอุเทน	17

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร (คน)
34. เชียงยืนวิทยา	ท่าอุเทน	17
35. บ้านแพงพิทยาคม	บ้านแพง	60
36. ภูสิงห์พิทยาคม	บ้านแพง	20
37. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	ศรีสงคราม	57
38. สามผงพิทยาคม	ศรีสงคราม	19
39. สนธิราษฎร์วิทยา	ศรีสงคราม	21
40. นาคำราษฎร์รังสรรค์	ศรีสงคราม	14
41. นาเดื่อพิทยาคม	ศรีสงคราม	19
42. บ้านข่าพิทยาคม	ศรีสงคราม	32
43. นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์)	นาหว้า	61
44. นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	นาหว้า	20
45. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	นาหว้า	16
46. อุดมพัฒนศึกษา	นาหว้า	13
47. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	โพนสวรรค์	54
48. ค้อพิทยาคม	โพนสวรรค์	24
49. นาทมวิทยา	นาทม	32
50. หนองชนพิทยาคม	นาทม	31
51. หนองแวงวิทยานุกูล	บ้านแพง	19
52. มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	103
53. นาโสกวิทยาคาร	เมืองมุกดาหาร	20
54. ผึ่งแดดวิทยาคาร	เมืองมุกดาหาร	38
55. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	เมืองมุกดาหาร	45
56. คำป่าหลายสรรพวิทย์	เมืองมุกดาหาร	17
57. ดงเย็นพิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	25

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร (คน)
58. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	เมืองมุกดาหาร	15
59. มุกดาวิทยานุกูล	เมืองมุกดาหาร	57
60. จุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	66
61. ดงมอนวิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	24
62. เมืองมุกวิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	20
63. คำสร้อยพิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	44
64. อุดมวิทย์	นิคมคำสร้อย	22
65. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	15
66. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	13
67. โชคชัยวิทยา	นิคมคำสร้อย	18
68. ดอนตาลวิทยา	ดอนตาล	71
69. โพธิ์ไทรวิทยา	ดอนตาล	18
70. ผาเทิบวิทยา	ดอนตาล	20
71. ดงหลวงวิทยา	ดงหลวง	47
72. กกตุมประชาสรรค์ รัชมิ่งคลาภิเษก	ดงหลวง	15
73. คำชะอีวิทยาคาร	คำชะอี	55
74. คำบกวิทยาคาร	คำชะอี	14
75. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	คำชะอี	22
76. คำชะอีพิทยาคม	คำชะอี	24
77. เหล่าประชาอุทิศ	คำชะอี	15
78. หวังนใหญ่วิทยา	ห้วยน้ำใหญ่	23
79. หนองสูงสามัคคีวิทยา	หนองสูง	53
80. พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	หนองสูง	13
81. หนองแวงวิทยาคม	หนองสูง	14
รวมทั้งหมด 81 โรงเรียน	19 อำเภอ	2,700

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด เมื่อปีการศึกษา 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีผลการทดสอบระดับชั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แยกตามรายวิชา ดังแสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4ตามลำดับ

ตาราง 4 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 แยกตามรายวิชา

รายวิชา	คะแนนเฉลี่ย		
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับสังกัด (สพฐ)	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	41.82	42.89	42.64
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	44.72	46.42	46.24
ภาษาอังกฤษ	28.52	30.16	30.62
คณิตศาสตร์	30.21	32.42	32.40
วิทยาศาสตร์	35.68	37.88	37.63
เฉลี่ย 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้	36.19	37.95	37.90

จากตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 แยกตามรายวิชา เป็นดังนี้ วิชาภาษาไทย ระดับเขตพื้นที่ 41.82 ระดับสังกัด (สพฐ) 42.89 ระดับประเทศ 42.64 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับเขตพื้นที่ 44.72 ระดับสังกัด (สพฐ) 46.42 ระดับประเทศ 46.24 วิชาภาษาอังกฤษ ระดับเขตพื้นที่ 28.52 ระดับสังกัด (สพฐ) 30.16 ระดับประเทศ 30.62 วิชาคณิตศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่ 30.21 ระดับสังกัด (สพฐ) 32.42 ระดับประเทศ 32.40 วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่ 35.68 ระดับสังกัด (สพฐ) 37.88 ระดับประเทศ 37.63

ตาราง 5 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6  
ปีการศึกษา 2558 แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย		
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับสังกัด (สพฐ)	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	45.37	49.95	49.36
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	38.21	40.00	39.70
ภาษาอังกฤษ	21.39	24.68	24.98
คณิตศาสตร์	23.63	26.65	26.59
วิทยาศาสตร์	32.04	33.55	33.40
เฉลี่ย 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้	32.12	34.96	34.80

จากตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 แยกตามรายวิชา เป็นดังนี้ วิชาภาษาไทย ระดับเขตพื้นที่ 45.37 ระดับสังกัด (สพฐ) 49.95 ระดับประเทศ 49.36 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับเขตพื้นที่ 38.21 ระดับสังกัด (สพฐ) 40.00 ระดับประเทศ 39.70 วิชาภาษาอังกฤษ ระดับเขตพื้นที่ 21.39 ระดับสังกัด (สพฐ) 24.68 ระดับประเทศ 24.98 วิชาคณิตศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่ 23.63 ระดับสังกัด (สพฐ) 26.65 ระดับประเทศ 26.59 วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่ 32.04 ระดับสังกัด (สพฐ) 33.55 ระดับประเทศ 33.40

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของประเทศในทุกสาขาวิชา

## ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในตอนี่ 4 นี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้สาระสนเทศเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยจากงานวิจัยต่างๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย จึงนำเสนอเนื้อหาประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ตามลำดับดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

นาวา สุชมรมย์ (2550, หน้า 172-175) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และ ประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550, หน้า 123) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครู ผู้บริหารและกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้



คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการนำแนวคิดทางการศึกษามาใช้ และด้านที่น้อยที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกศิษฎ์ เบลรินทร์ (2552, หน้า 233-238) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนา นักเรียน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ และด้านการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 70.16,  $df = 62$ , ค่า  $P = 0.22$ , ค่า  $AGF = 0.96$ , ค่า  $RMSEA = 0.018$ ) และผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 184-185) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารและครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและ รายได้ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่มีลักษณะเปิดสอนต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะเปิดสอนแตกต่างกันโดยรวม แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอน กับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มี สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของ โรงเรียนด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ด้าน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาสอน ด้านการจัด ให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ฉัตรชัย ไชยมงคล (2552, หน้า 105-107) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิด สอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่

3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ และด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 64.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย  $\pm .255$  นำเสนอแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้านที่ต้องพัฒนา คือ ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ ด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ

ละอองดาว ปะโพธิง (2554, หน้า 81-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการสอน และการนิเทศการสอน พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และการนำผลการประเมินไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวิจัยในชั้นเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

วิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 119-122) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอน จำนวน 337 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการกับการประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน มี ความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง

ขวัญฤดี ธารธารกุลวัฒนา (2556, หน้า 67-69) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินนักเรียน มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และการประเมินผลการสอนของครู ระดับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเตรียมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทนา เทพิน (2556, หน้า 221-223) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ครูผู้สอน จำนวน 257 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นไม่มี ความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า และทุกด้านไม่แตกต่างกันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .807 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทั้ง 17 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์วิมล วัฒนชัย (2557, หน้า 189-193) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 483 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดย

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้ความเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบุคลิกลักษณะครู ด้านการควบคุมชั้นเรียน ด้านบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ ด้านการใช้กลวิธีสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับพฤติกรรมการสอนของครูทุกตัวแปรส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรต้นระดับพฤติกรรมการสอนของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 87.01 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ทั้งนี้ตัวแปรต้นระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 81.76 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

### งานวิจัยต่างประเทศ

Blase and Blase (1999, p. 121) ได้ทำการศึกษาลักษณะของผู้นำในด้านการสอน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนเชิงบวก พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเห็นเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสวงหาและการใช้ข้อมูลสำหรับพัฒนาหน่วยงาน และสมรรถนะของผู้บริหารในด้านความรู้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เรื่องมนุษย์สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องแนะนำการวิจัย การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนการใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน จัดให้มีการอบรมครูเกี่ยวกับวิชาการ ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือบทความเกี่ยวกับวิชาครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการสอน

Macneill (2003, p. 9) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปการเรียนการสอนที่ยึดมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้คือ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับครู เน้นความร่วมมือและการสื่อสาร สร้างและพัฒนาผู้นำคนอื่นๆ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง กำหนดกรอบในความรับผิดชอบในการทำงาน สังเกตการณ์สอนและผลที่เกิดจากการสอน อำนวยความสะดวกของครูให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาการ บริหารจัดการเวลาโดยเน้นความสำคัญแก่การเรียนการสอน เป็นผู้สนับสนุนและให้บริการแก่ครู มุ่งให้ความสนใจที่ผลงาน

Quint (2007, p. 113–117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา 49 ออกแบบทุกโรงเรียนให้สัดส่วนโดยต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนทุกอาสาที่จะมีส่วนร่วมในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่ในช่วงปี 2005–2006 โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จะส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งครูที่ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนที่สูงขึ้น และโรงเรียนที่มีคุณภาพการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง ยังมีนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอีกด้วย

Ohlson (2009, p. 108–110) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร วัฒนธรรมของโรงเรียนและลักษณะของครูคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันจะคาดการณ์ได้ว่า มีการร่วมมือกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์สอนมากและผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนมากและนักเรียนจะขาดเรียนลดลงร้อยละ 22.56 อีกทั้งปัญหานักเรียนออกกลางคันจะลดลงได้ถึงร้อยละ 0.413 และ 4.81

Poirier (2009, p. 95) ได้ศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารพบว่าครูรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารคือการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน การให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน การชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขั้นตอนการปฏิบัติงานและการกำหนดนโยบายการพัฒนาวิชาชีพทั้งของผู้บริหารและครูเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีนั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญในการผลักดันและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ก็คือครูผู้สอน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องเป็นผู้มีพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คอยกำกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมครูให้มีขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมการสอนที่ดี ทั้งทางด้านเตรียมการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล นักเรียนจึงจะมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามมุ่งหวังของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี