บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้และโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1 ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ใช้ในการวิจัย

2.1 องค์ประกอบหลักผู้นำทางวิชาการของครู

2.2 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3 พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

3.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1 ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

1.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leader” หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยินยอมจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้า หรือมีตำแหน่งและหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจในกลุ่ม (Dubrin, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่ว่า ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ (Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Cecil, 2005) ผู้นำแสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย (Owens, 2004) ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่างๆ ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย (Ubben et al, 2001) และผู้นำ ยังหมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลพล บทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2554; ภาวัฒน์ พันธ์แพ, 2546; อานันท์ ปันยารชุน, 2544) “ผู้นำ” คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Group) ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่ม และนำความ สนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มได้ (Neagley, Evans & Lynn, 2002) สอดคล้องกับ Warner (2005) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความ

เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า ผู้นำคือ บุคคลสำคัญในองค์การ ที่มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

1.1.2 คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2542) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น 2) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่ง สิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้น ในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้า

เสีย” ด้วย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ 5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผล และความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก 6) มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้ อย่างแท้จริง 7) มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาดขาดความกระฉับกระเฉงมีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ สรุปว่าผู้นำควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีความรู้ มีความริเริ่ม มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนและมีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม

1.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ในหลายลักษณะตามมุมมองที่ต่างกันของแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ 2) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย 3) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เข้าได้แนะนำไว้ 6) ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน 7) การที่

บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ 8) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน สอดคล้องกับ กนกอร ยศไพบูลย์ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของการกระทำพฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งในระบบสังคม โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น รวมถึง ภาวัฒน์ พันธ์แพ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามสิ่งที่ผู้นำปรารถนา โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำปรารถนา นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546) และศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย หรือความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมาย และแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ ธวัช บุณยมณี (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การ ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลของคนอื่นก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้ คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์การ 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) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็น

ต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร 6) อำนาจเชิงอ้างอิง (Referen Power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือและความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ซึ่ง ทองใบ สุดชารี (2551) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการด้วยความเต็มใจ ยินดีจะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ความค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้หลากหลายในแง่มุมต่างๆ ดังนี้ Stogdill (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการธำรงรักษาให้เป็นไปตามโครงสร้างของความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้สรุปการเป็นผู้นำไว้ดังนี้ 1) การเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม 2) การเป็นผู้นำ คือ ผลของบุคลิกภาพ 3) ศิลปะของการทำให้เกิดการยินยอมทำตาม 4) เป็นการใช้อิทธิพล 5) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ 6) เป็นรูปแบบการเกลี้ยกล่อม 7) เป็นความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ 8) ภาวะผู้นำ คือ ผลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการกระตุ้นซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม 9) ภาวะผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาทสมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทแตกต่างกัน 10) ภาวะผู้นำ คือ การมีความริเริ่มในงาน การเป็นผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มกระตือรือร้นหาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของผู้นำและ Katz and Kahn (1997 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชารี, 2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การ ในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำขององค์การดำเนินไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shead Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง

1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำ ต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งคือ ชนิดที่แคบ หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ ของนักเรียน และนัยที่สองคือชนิดที่กว้าง หมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่นๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการแยกเป็นสามประเภท คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน จากการที่ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ในทศวรรษที่ผ่านมาและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาต่อเนื่องในรอบที่ 2 (2552 – 2561) ที่มีเป้าหมายให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีจุดเน้นด้านคุณภาพครู คือ การพัฒนาจัดการเรียนการสอนของครู การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ที่มีจุดเน้นในสาระสำคัญหลายประการโดยเฉพาะการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM (School Based Management) การปรับรื้อโครงสร้าง (Restructuring) เป็นการบริหารที่กำหนดให้ครูต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานทางการศึกษากว้างขวางมากยิ่งขึ้น ดังที่ นิติภูมิ นวรัตน์ (2550) ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการศึกษาไทยว่า เป็นการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทุกด้านของสังคมไทยและสังคมโลกได้ ปัญหาการศึกษาไทยในภาพใหญ่ คือ คนไทยยังปรับตัวให้เผชิญกับวิกฤติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ได้และยังไม่รู้เท่าทันโลก เพราะการศึกษาของคนไทยยังไปไม่ถึงทำให้สังคมไทยอ่อนแอขัดแย้ง ทำลายตัวเองและเกิดวิกฤติทางสังคม สิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

ขณะนี้ คือ ต้องพัฒนาการศึกษาของคนไทยก่อนโดยเฉพาะด้านนโยบายจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

"ผู้นำ"และ "ภาวะผู้นำ" มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งว่าเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำสองคำนี้สามารถที่จะบอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของ กระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนดกล่าวคือ "ภาวะผู้นำ" หมายถึง กระบวนการแต่ "ผู้นำ" เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่ม หรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549) แต่ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะ "ภาวะผู้นำทางวิชาการ" จึงขอนำเสนอความหมาย "ภาวะผู้นำทางวิชาการ" เท่านั้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Debevoise (1984) ได้นิยามความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำต่างๆ ของครูในการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

Greenfield (1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีคำจำกัดความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นหน้าที่พิเศษเป็นพฤติกรรมที่พัฒนากระบวนการทำงานและสิ่งแวดล้อมของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครูและ การพัฒนานักเรียน ครูที่ดีจะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า "ภาวะผู้นำทางวิชาการ" หมายถึงการแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การจัดการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาครูและ 3) การพัฒนานักเรียน

1.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอนพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อการสอนในชั้นเรียน ข้อค้นพบของ BLASE & BLASE (1998, 1999) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้นและใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น และครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ เพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน ผู้นำที่

ส่งเสริมคณะครูให้มีความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติ การประชุมสัมมนาและการประชุมต่างๆ สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการสอนงาน (COACHING) ใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูร่วมกับครู ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพและจัดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมของครูในการใช้วิธีการหลากหลาย ใช้วัสดุอุปกรณ์หลากหลายใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลาย ใช้การปฏิบัติการสะท้อนความเห็นและใช้เทคโนโลยีหลากหลายในห้องเรียน สิ่งนี้จะยังผลให้เพิ่มสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ (SHEPPARD, 1996; BLASE & BLASE, 2004)

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforirational Leadership) ที่มุ่งประสิทธิผลของงาน ขององค์การทั้งระบบแบบกว้างๆ และส่วนหนึ่งได้กลายมาเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่มุ่งประสิทธิผลของงานทางด้านวิชาการทำให้นักการศึกษาและนักวิจัยจำนวนมาก หันมาสนใจและทำการศึกษาอย่างจริงจัง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดและมีข้อกำหนดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังจะนำเสนอต่อไปนี้

Gorman (1993) ได้ศึกษาจากกรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 10 คน เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารเวลาและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยแบ่งผู้บริหาร โรงเรียนออกเป็นสามประเภทคือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและผู้นำทางวิชาการ พบว่ามีลักษณะที่เหมือนกันคือ การบริหารเวลาที่มีประสิทธิผลและภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น เป็นไปเพื่อการมุ่งเน้นเป้าประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญโดยเจตนา การยึดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสื่อสารรัดกุมและมีจุดมุ่งหมาย การค้นหาปัญหาเชิงรุก การมอบหมายงานโดยการสร้างคณะทำงาน การรักษาบัญชีรายการว่าต้องทำอะไรและการควบคุมสิ่งรบกวน เป็นที่เข้าใจกันดีว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้จัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แต่ผู้จัดการเวลาที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำตัวเป็นผู้จัดการโรงเรียนมักจะพอใจอยู่กับตัวเองและถูกครอบงำไปด้วยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่ถาโถมเข้ามา ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำตัวเป็นผู้บริหารการศึกษาจะห่วงใยโรงเรียนและ กิจการต่างๆ ที่อยู่ภายใน ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะมองกว้างโดยตระหนักว่า โรงเรียนจะอยู่ในภาพสังคมที่กว้างอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้มีผู้ศึกษาและค้นคว้า ดังต่อไปนี้

งานวิจัยของ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) พบนักวิชาการ ดังนี้

Pellicer and Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนะว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Sherrill (1999) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะแนวแบบคลินิก และ 6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

Leithwood and Duke (1999) ให้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการและ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Snell and Swanson (2000) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพติดตามวิถีครูของครูผู้นำ 10 คน เป็นเวลามากกว่า 2 ปี ได้ผลสรุปว่าครูเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเนื่องจาก 1) ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน 2) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น 3) มีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

Childs-Bowen and Scrivner (2000) กล่าวว่าครูที่มีภาวะผู้นำจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Mbatha (2000) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและ ผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร

โรงเรียนระดับมัธยมที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน การสร้าง เครือข่ายวิชาการระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องจัดการ'ฝึกอบรมภายในโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี และจัดตังเครือข่ายโรงเรียน

Neuman and Simmons (2000) เสนอแนวคิดว่าภาวะผู้นำของครูมิใช่หน้าที่ของครูคนใดคนหนึ่งแต่เป็นหน้าที่ เป็นความรับผิดชอบ และเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียน ตราบใดที่ครูเหล่านั้นสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์

Katzenmeyer and Moller (2001) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพนำหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

Blase & Blase (2001 อ้างถึงใน กมล ตราชู, 2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้ข้อสรุปหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาท ผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad Based Model) แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มี ความร่วมมือที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่อง ต่อไปนี้ 1) สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และการปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ 2) ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้นการวิพากษ์และวิธีการการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา 3) แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Blase & Blase (2001) สามารถแบ่งออกเป็นสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพูดคุยกับครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และการเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น แสดงผลตามลักษณะสาระสำคัญได้ ดังนี้

ตาราง 1 พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ (Blase & Blase)

สาระสำคัญ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
1. การพูดคุยกับครู	– สร้างความไว้วางใจ – พัฒนากลุ่ม – เอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือ – สนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน – สังเกตการณ์การสอนในห้องเรียน
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู	– ประชุมครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียน – มอบงานและอำนาจตัดสินใจแก่ครู – แสดงตัวให้ครูเห็นเป็นประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู	– ศึกษาวรรณกรรมและโครงการที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้ว – สนับสนุนการปฏิบัติตามทักษะใหม่ กล้าเสี่ยง (risk taking) การใช้นวัตกรรม – จัดทางเลือกในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิผล – ให้หลักการเกี่ยวกับการเติบโตของผู้ใหญ่ในโครงการพัฒนาครู – ชมเชย สนับสนุนและเอื้ออำนวยแก่งานของครู จัดหาทรัพยากรให้แก่ครู
3. เอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น	– พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู – สร้างความรู้ทางวิชาชีพและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทางสังคมด้วยความร่วมมืออย่างดี – พัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู – ให้รูปแบบการสืบค้นความรู้ –ใช้ข้อมูลในการถาม ในการประเมิน และในการวิพากษ์ ทั้งการสอนและการเรียน – ให้ความเป็นอิสระแก่ครูมากขึ้น

Crowther et al. (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยศึกษาเป็นเวลา 5 ปี ในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ประการ เรียงลำดับตามความสำคัญน้อยไปหามาก ดังนี้

1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ

2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน

3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6) ธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้

1. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม

2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม

3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ

4. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน

5. พัฒนาการสอนของครู

6. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร

7. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู

8. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป

9. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน

10. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

11. ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

Williams (2004) ได้ศึกษาสมรรถนะและลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นที่อยู่ในเมือง และผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามปลายเปิดและการใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นมีสมรรถนะที่กว้างและลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และการแก้ปัญหา นั่นคือ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการควบคุมตนเอง มีสติรู้ผิดชอบ มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตระหนักถึงองค์การ มีการพัฒนาผู้อื่น มีภาวะผู้นำ มีอิทธิพล เป็นผู้เร่งความเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการความขัดแย้ง มีการทำงานเป็นหมู่คณะร่วมมือกันทำงาน และมีการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ ดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้และการปรับตัวเข้ากับงานของตน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นจะมองตนเองว่าเป็นผู้นำ (Leaders) แสดงออกให้เห็นชัดเจนว่า มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและบรรยากาศขององค์การ สร้างความสัมพันธ์ในบริบทของเป้าประสงค์และยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปรับรู้และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ภายนอกมากกว่ามีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนภายนอกกว้างกว่า และใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ ขอบข่ายกลยุทธ์ที่กว้างกว่า

York – Barr and Duke (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ

1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา

2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

5) การส่งเสริมวิชาชีพครู

6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Alig – Mielcarek & Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการมีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้ว บทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทาง วิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความขลังที่สั่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำบรรยายสวยหรูของคำว่า ภาวะผู้นำไปสู่การทำงานหนัก เพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนในท้ายที่สุดเราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไปสมบัติมีค่าอย่างเช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล้าหลังที่เป็นลบของสถานะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

ตาราง 2 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับให้ง่าย (Simplified Model)
โดย Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)

กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน	กำกับติดตามและจัดให้มีการ สะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา วิชาชีพครูของโรงเรียนอย่างกว้างขวาง
ผู้นำทำงานกับครูอย่างมีความ ร่วมมือเพื่อกำหนดสื่อสารและ ใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียน ใช้เป้าหมายในการตัดสินใจงาน ขององค์การในการทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย ในการซื้อ วัสดุอุปกรณ์ตามหลักสูตร และจัดให้มีจุดหมายเพื่อก้าวหน้า เป้าหมายเหล่านี้มุ่งเน้นให้ครู บรรลุพันธกิจร่วมกัน	มิตินี้เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำทางวิชาการในเรื่องของหลักสูตรวิชาการ กิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วในโรงเรียน พูดคุยกับนักเรียนและครู ให้คำชมและ สะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียน ครูและชุมชนเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่า เวลาการเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน	ในมิตินี้เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำทาง วิชาการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้นโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและจัด หนังสือเกี่ยวกับอาชีพของครู จัดตำราและแหล่งข้อมูลอื่นๆ ให้ครู

O'Donnell & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสี่คนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถาม ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรมสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนา บรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี ที่เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจ ของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

Ruff & Shoho (2005) ได้ศึกษากรณีศึกษารูปแบบความคิด (Mental models) ที่ถือว่าเป็น ลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาความเหมือนและความต่างจากครูใหญ่ใหม่ และครูใหญ่เก่าที่มีประสบการณ์และเคยได้รับรางวัลดีเด่นมาแล้ว พบว่ามีระดับการบูรณาการต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน งานวิจัยนี้เน้นให้เห็นประโยชน์ของการ รับรู้รูปแบบทางความคิดในการอภิปรายเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006) ได้ระบุลักษณะและภาระหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออก ดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น

2) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

3) การเป็นแบบอย่างในการผสานความร่วมมือ

4) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

5) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Gentilucci & Muto (2007) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ อย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่งได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้า สังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

Fullan (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของครูคือ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

Hoy and Hoy (2009) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทที่สำคัญที่สุด ของผู้นำคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียนเป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยมผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทาง วิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนา อาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไรและจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร สิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศตามแบบเก่า ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการ และทีมงาน แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำในการใช้ความพยายามอย่างเต็มใจร่วมมืออย่างมืออาชีพ แต่ในที่สุดก็เป็นครูนั่นเองที่เป็นผู้กำหนดความสำเร็จ การพัฒนาบรรยากาศของภาวะผู้นำทางวิชาการจะเกิดขึ้นและ มั่นคงขึ้นจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกันความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นวิสัยทัศน์ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน วิสัยทัศน์นี้จะแปลความและนำไปสู่การปฏิบัติ

ประการที่ 1 ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็น

เรื่องสำคัญที่สุดต่อ ผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ เป็นระเบียบ จริงจังและเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้นำโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุ ถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อ การทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ

ประการที่ 2 ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อยๆ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและ นักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมาย เพื่อการปรับปรุง

ประการที่ 3 ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน ในตอนท้าย ครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้นแรงจูงใจ ของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

ประการที่ 4 ผู้นำโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็นเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน ความจริงแล้วการจัดหาทรัพยากรให้แก่ครูเป็นบทบาทพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้ว

ประการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้น่าที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนาในยุคปัจจุบันเกี่ยวกับการสอน การเรียน กาสร้างแรงจูงใจการบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

ประการสุดท้าย ผู้นำโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความ เป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และ วัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 5 : กรณีศึกษา พบว่า 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการจัดทำเป็นกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน 2) ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรม

เพื่อการเรียนการสอน สถานศึกษามีการวางแผน โครงการและกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน แต่สถานศึกษายังขาดการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยและต่อเนื่องและการทำวิจัยในชั้นเรียนขาดการส่งเสริมให้ทำอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษา มีการจัดทำแผนงาน โครงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แต่สถานศึกษาขาดเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ขาดการส่งเสริมงบประมาณจากเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ ครูขาดทักษะในเรื่องการใช้เทคโนโลยี 4) ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการงานกิจกรรมทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละภาคเรียน มีการจัดทำหลักสูตร มีแผนการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการจัดทำการวัดผลประเมิน มีการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมทักษะทางวิชาการและนำมาปรับใช้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ แต่สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้นเรียนและครูไม่ตรงตามวิชาเอก 5) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน โครงการผู้บริหารและครูเข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอมีการนำผลการวิจัยมาใช้กับนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนางานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมพัฒนาทีมงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนส่วนปัญหาอุปสรรคสำคัญและเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดหาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ ส่งครูเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะการใช้เทคโนโลยี จัดหาสื่ออุปกรณ์ นวัตกรรมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ บรรจุครูให้ตรงตามวิชาเอกและให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

พัฒนา อำท้าว (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ใน

การจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรม เพื่อการเรียนการสอน ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการและด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

โยธิน สกุลเดช (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ บรรยากาศในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ บรรยากาศในโรงเรียน และการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ถดถอยพหุคุณร้อยละ 4.5

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำเอาความรู้ วิธีการ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ ดังนี้

1) การวางแผนและการนำแผนมาปฏิบัติ
2) การจัดการเรียนรู้
3) การพัฒนาหลักสูตร
4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5) การนิเทศการศึกษา
6) การส่งเสริมทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยมผู้บริหารโรงเรียน เพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติ การสอนที่ดีที่สุดคงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทาง วิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนา อาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไรและจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.2 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3 พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แนวคิดและข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่หน่วยงานทางการศึกษาก็กำหนดบทบาทสำหรับครูสอดคล้อง คล้ายคลึงกัน แนวความคิดเหล่านี้เป็นภาพกว้าง เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เพียงแต่นักวิจัยเหล่านั้นไม่ได้ จัดกลุ่มพฤติกรรมอย่างชัดเจนส่วนรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น นักการศึกษา นักวิจัยและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจนเจาะจงมากขึ้น โดยการเสนอหัวข้อหลักและประเด็นย่อยๆ เสริม ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักการศึกษาและนักวิจัยที่เสนอแนวคิดและรูปแบบ ต่างก็ให้รายละเอียดปลีกย่อย เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการต่างกันไป ทั้งที่เหมือนกันและต่างกัน ส่วนนักวิจัยอื่นๆ ก็ให้ความเห็นเป็นเกร็ดปลีกย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากเอกสารตามที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกชื่อของกลุ่มใหญ่ว่า “องค์ประกอบหลัก” และจัดกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายกันและเป็นส่วนย่อยขององค์ประกอบหลักซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “องค์ประกอบย่อย” ได้จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย เป็นตัวแปรประกอบหรือเรียกว่า “ตัวบ่งชี้” ดังจะนำเสนอเป็นตารางสังเคราะห์ต่อไป

2.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้มีผู้ศึกษาและค้นคว้า ดังต่อไปนี้

Crowther et al. (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยศึกษาเป็นเวลา 5 ปี ในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ประการเรียงลำดับตามความสำคัญน้อยไปหามาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ 5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง 6) ธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

Suranna and Moss (2002) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการเรียนการสอน พบว่าครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ และผู้บริหารด้วย

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทที่สำคัญที่สุด ของผู้นำคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 3) การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน 5) การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการ และทีมงาน

MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน 5) พัฒนาการสอนของครู 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

York – Barr and Duke (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Alig – Mielcarek & Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) พัฒนานักเรียน 4) พัฒนาครู 5) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6) เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด 7) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 8) ความก้าวหน้าของนักเรียน 9) สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 10) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู 11) รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 12) แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ 13) พัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 14) นิเทศการสอน ประเมินผลการทำงานของครู 15) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน 16) กำหนดพันธกิจ 17) นิเทศการสอน 18) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 19) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ 20) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ 21) พัฒนาการสอนตนเอง 22) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ในโรงเรียน 23) พัฒนาครูแกนนำ 24) พัฒนาและรักษาความสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง

Fullan (2008) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คือ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วยสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัง 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย 2) การพัฒนาครูปฐมวัย และ 3) การพัฒนาเด็กปฐมวัย

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัง 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย 2) การพัฒนาครูปฐมวัย และ 3) การพัฒนาเด็กปฐมวัย

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนานักเรียน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล

วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อภิภาวัชต์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุมัทร นุชสุ่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนาคลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์								✓						1	
2. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง								✓						1	
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓		7	✓
4. การนิเทศการศึกษา			✓			✓								2	
5. การวัดผลประเมินผล						✓						✓		2	
6. การจัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			✓			✓					✓			3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ดาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุรัทร บุญสูง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	ศิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
7. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	✓					✓								2	
8. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	✓			✓	✓	✓					✓	✓		6	✓
9. การพัฒนานักเรียน			✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	7	✓
10. การพัฒนาครู		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				9	✓
11. การใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน	✓					✓						✓		3	
12. รูปแบบการสอน ระบบการสอน			✓											1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อาภาวัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จาฤมัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
13. เป็นแบบอย่างทางการสอน		✓	✓						✓				✓	4	
14. มีส่วนร่วมในการพัฒนา	✓			✓	✓				✓				✓	5	
15. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								✓	✓				✓	3	
16. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน			✓									✓		2	
17. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์				✓		✓								2	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ดาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	ศิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
18. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพนำหน้าครูคนอื่น					✓	✓								2	
19. ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ						✓								1	
20. การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ	✓													1	
21. เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ	✓													1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อาภารัตน์ ราชพันธ์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร เถลิง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
22. การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด			✓											1	
23. ธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ	✓													1	
24. ทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ และผู้บริหารด้วย		✓												1	
25. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม				✓										1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	อารยัทร ปุญสง่ (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	กิติษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
26. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ				✓		✓								2	
27. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร				✓										1	
28. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู				✓										1	
29. มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน						✓								1	
30. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป				✓										1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	อารภัทร เบญสุ่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
31. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน				✓		✓								2	
32. ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ						✓								1	
33. ความก้าวหน้าของนักเรียน						✓								1	
34. รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน						✓								1	

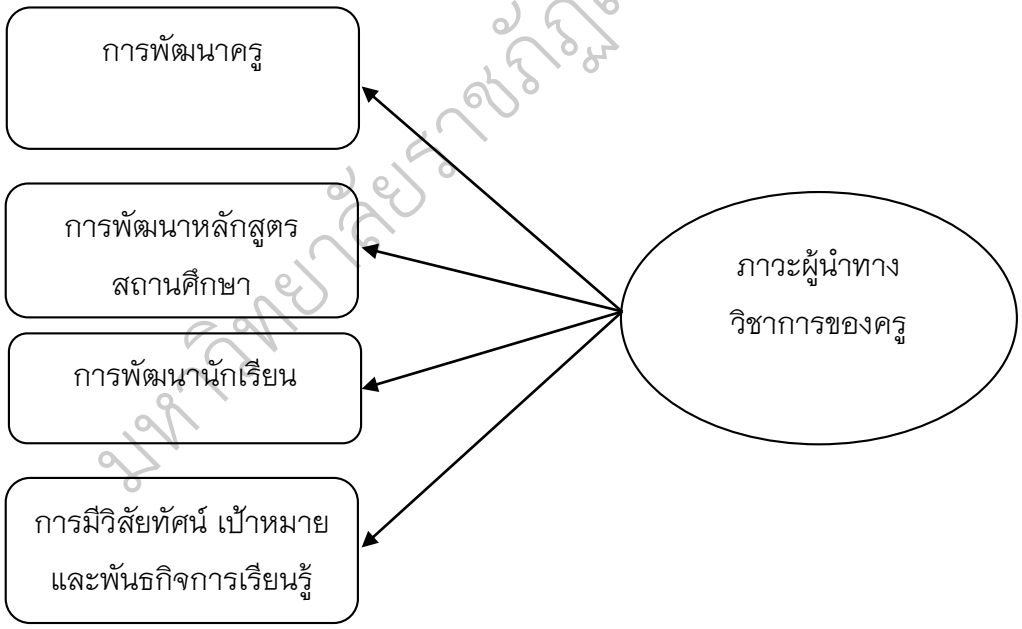
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / แหล่งข้อมูล	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	MacNeill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York-Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	Fullan (2008)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุณี ยนต์บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	กิติพงษ์ มุ่งนากลาง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
35. แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ		✓												1	
36.รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือสมาคมท้องถิ่น						✓								1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 36 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถคัดสรรองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 4 องค์ประกอบ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ : ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) โดยจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีสาระคล้ายกันซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การพัฒนานักเรียน 4) การมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ซึ่งโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก เมื่อได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2.2 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การพัฒนานักเรียน 4) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบหลักการพัฒนาครู

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาครูจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

Bennett (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนในเขตพื้นที่ สนับสนุนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ของผู้บริหารใหม่อย่างไร พบว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองสามารถวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอน ต้องมีทักษะในการบริหารองค์การ ซึ่งประกอบด้วยครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีและบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ให้การสนับสนุนคณะทำงานการจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียนและการประสานงานกับหน่วยงาน

Leithwood and Duke (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการและ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Sherrill (1999) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้โดยการเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้สามารถการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครูสามารถเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะแนวแบบคลินิก และ

6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง โดยการการสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ

Supovitz and Poglinco (2001) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึงการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู พัฒนาวิชาชีพครู โครงการที่จะเป็นประโยชน์ทั้งโรงเรียนโครงการหนึ่ง คือ จัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็นจัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ การจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูและการพัฒนาตนเอง

Southworth (2002) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการว่า การมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการพัฒนาตนเองและการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และนัยที่สองคือชนิดที่กว้าง หมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่นๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ดังนี้ การจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร การประสานงานกับหน่วยงานและการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ

Hoy and Hoy (2009) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับ 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 3) การเป็นครูมืออาชีพ 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน 5) การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการ และทีมงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย 8) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 12) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย 5) ด้านความรู้ความสามารถ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

กมล ตราชู (2553) ได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ซึ่งปรากฏพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการด้ายการพัฒนาครูประกอบด้วย การดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมโดยการพัฒนาครู การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพและการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูโดยการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูปฐมวัย 2) การพัฒนาตนเอง 3) การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์เรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู

องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	Bennett et.al (1996)	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke (1999)	Supovitz and Poglinco (2001)	King (2002)	Southworth (2002)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hoy and Hoy (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สพฐ (2553)	กมล ตราชู (2553)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์									✓				1	
2. การบริการที่ดี									✓				1	
3. การพัฒนาตนเอง	✓			✓		✓			✓	✓		✓	6	✓
4. การทำงานเป็นทีม							✓		✓				2	
5. เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน		✓	✓							✓		✓	4	
6. การบริหารจัดการชั้นเรียน			✓						✓	✓			3	
7. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย		✓							✓	✓			3	
8. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน									✓				1	
9. ด้านความรู้ความสามารถ										✓			1	
10. ด้านคุณธรรม จริยธรรม			✓				✓			✓			3	
11. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู		✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	7	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	Bennett et.al (1996)	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke (1999)	Supovitz and Poglinco (2001)	King (2002)	Southworth (2002)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hoy and Hoy (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สพฐ (2553)	กมล ตราชู (2553)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
12. การจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร	✓			✓		✓				✓			4	
13. การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ			✓	✓	✓			✓		✓			5	✓
14. การประสานงานกับหน่วยงาน	✓					✓							2	
15. การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ				✓		✓							2	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.2.1.1 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง เช่น ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541); หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543); ชุติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา (2547); ภัทรพร ประสงค์สุข (2547); ประยุทธ ชูสอน (2548), พิพัฒน์ ปัญญาโจง (2550); อุษาวดี จันทรสนธิ (2551); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554); อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) โดยได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้หรือการพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

2.2.1.2 องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

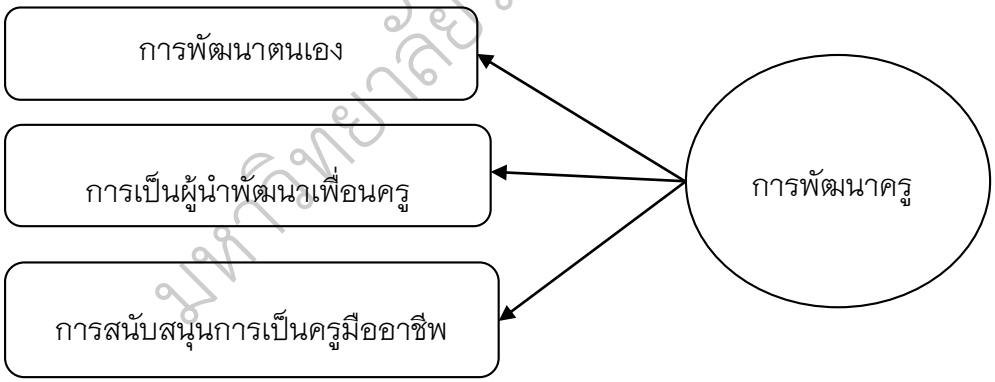
นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยผู้นำการพัฒนาเพื่อนครูไว้ เช่น ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541); หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543); ชุติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา (2547); ภัทรพร ประสงค์สุข (2547); ประยุทธ ชูสอน (2548); พิพัฒน์ ปัญญาโจง (2550); อุษาวดี จันทรสนธิ (2551); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554); อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) โดยได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้เพื่อนร่วมงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.1.3 องค์ประกอบย่อยการสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดองค์ประกอบย่อยการสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ เช่น Sherrill (1999); Supovitz and Poglinco (2001); King (2002); Hoy and Hoy (2009); กมล ตราชู (2553) โดยได้กล่าวถึงการสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพไว้ว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอนและการฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูก็คือการตัดสินใจว่าครูมีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพ ความเป็นมืออาชีพของครูช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น จัดเวลาให้ครูได้อบบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

จากการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยจัดทำเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการพัฒนาครู ดังรายละเอียดในตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	สีระวุฒิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	ชูศักดิ์ เวชแพทย์ และคณะ (2547)	สักรพร ปราชญ์สุข (2547)	ประยุทธ ชูสอน (2548)	สมศ. (2548)	พิพัฒน์ ปัญญาโคง (2550)	ณัฐวดี จันทรสมบัติ (2551)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	อดิเรก ทัศน์พัฒน์ (2554)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การพัฒนาตนเอง												
1) การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
2) การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
3) การดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				✓		✓	✓		✓		4	
5) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
6) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
7) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับนักเรียน					✓		✓		✓	✓	4	
8) มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
9) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			✓	✓	✓		✓				4	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	ชูศักดิ์ เชาวลิต และคณะ (2547)	สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2547)	ประยูทธ ชูสอน (2548)	สมศ. (2548)	พิมพันธ์ ปัญญาโชง (2550)	อุษาวดี จันทรสนธิ (2551)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	อนวัชร์ ธนพัฒน์ (2554)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การพัฒนาตนเอง (ต่อ)												
10) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม						✓			✓	✓	3	
11) การพูดจา ไพเราะ สุภาพอ่อนโยนมีความสุขเยือกเย็นและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
12) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู						✓	✓		✓	✓	4	
13) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
14) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
15) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	
16) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู			✓			✓			✓	✓	4	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	ธีระภูมิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	ชุติกาญจน์ เบญจพรรัตนา (2547)	สัทธรพร ประสงค์สุข (2547)	ประยุทธ ชูสอน (2548)	สมศ. (2548)	พิพัฒน์ นันทปัญโญ (2550)	อุษาวดี จันทรสนธิ (2551)	สำนักพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	อนาวรัตน์ รนพัฒน์ (2554)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การพัฒนาตนเอง (ต่อ)												
17) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
18) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม							✓		✓	✓	3	
2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู												
1) การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม		✓	✓	✓			✓		✓	✓	6	
2) การเป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัย ประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือองค์กรต่าง	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	✓
3) การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียน/เครือข่ายแก่ผู้เกี่ยวข้อง							✓		✓	✓	3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	ชูศักดิ์ เวชแพรัตน์ และพรรัตน์ (2547)	สุทธพร ปราชญ์สุข (2547)	ประยุทธ ชูสอน (2548)	สมศ. (2548)	พิพัฒน์ พิพัฒน์กุลโชค (2550)	อุดมศักดิ์ จันทรสมธิ (2551)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่พัฒนาการศึกษาชายแดนใต้ (2554)	อภิรัตน์ รามพันธ์ (2554)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่นำมาศึกษา
2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู (ต่อ)												
4) การสนทนาและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์		✓	✓	✓			✓		✓	✓	6	
5) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน							✓		✓	✓	3	
6) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียนและเครือข่ายโรงเรียน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	✓
7) การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	✓
8) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพต่อตนเองและเพื่อนครู	✓	✓			✓				✓		4	
9) การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาครู / แหล่งข้อมูล	King (2002)	US Dept of Ed (2005)	Arkansas (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Irving (2007)	La Porte (2007)	Oklahoma (2007)	Pendleton (2007)	กมล ตราชู (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
3. การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ											
1) จัดทำแบบประเมินครูและทำการประเมินเป็นระยะ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
2) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพของครู	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
3) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 5 การสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ซึ่งได้พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู ทั้งหมด 12 พฤติกรรมบ่งชี้

2.2.2 องค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ในการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Cotton (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) การให้คำปรึกษาข้อมูลทางวิชาการ 4) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

Supovitz and Poglinco (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

King (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดระบบการเรียนรู้

Jazzar and Algozzine (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกุญแจสำคัญในการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน 6) การจัดระบบการเรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตร

วิรุฬ เกิดภักดี (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

กมล ตราชู (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ประยูร เจริญสุข (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

สมรรถนะ สพฐ. (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) สาระการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล 4) การนำหลักสูตรไปใช้ 5) หลักเกณฑ์ของหลักสูตร 6) การพัฒนาหลักสูตร 7) รูปแบบของหลักสูตร

สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) การวัดและประเมินผล 3) เกณฑ์การวัดและประเมินผล 5) การวางแผน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยปรากฏในตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	Cotton (2000)	Supovitz and Poglinco (2001)	King (2002)	Jazzar and Algozzine (2007)	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ภัสสรีย์ เดชิญูศิลป์ (2547)	ไตรมาส ศรีจันทร์ (2548)	วิรุฬ เกิดภักดี (2551)	กมล ตราชู (2553)	ประยูร เจริญสุข (2553)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	ปัญเสี้ยง ทมทอง (2553)	สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554)	รวม	องค์ประกอบย่อยที่มุ่งศึกษา
1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา					✓	✓	✓	✓			✓	✓			6	
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			8	✓
3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา				✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	7	
4. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		12	✓
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	10	✓
6. การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					✓	✓	✓	✓		✓	✓				6	
7. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					✓	✓	✓	✓			✓		✓		6	
8. การให้คำปรึกษาข้อมูลทางวิชาการ	✓									✓					2	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	Cotton (2000)	Supovitz and Poglinco (2001)	King (2002)	Jazzar and Algozzine (2007)	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ภัสสรีย์ เจริญศิริ (2547)	ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548)	ธีรัช เกิดภักดี (2551)	ทมล ตรงชู (2553)	ประธร เจริญสม (2553)	สมรถนะ สพฐ. (2553)	ปุญเสียง ทุมทอง (2553)	สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554)	รวม	องค์ประกอบย่อยที่มุ่งศึกษา
9. ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	✓	✓		✓											3	
10. การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน			✓	✓											2	
11. การจัดระบบการเรียนรู้			✓	✓											2	
12. จุดมุ่งหมาย													✓	✓	2	
13. สาระการเรียนรู้													✓		1	
14. หลักเกณฑ์ของหลักสูตร													✓		1	
15. รูปแบบของหลักสูตร													✓		1	
16. เกณฑ์การวัดและประเมินผล														✓	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในระดับสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.2.1 องค์ประกอบย่อยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เช่น Jazzar and Algozzine (2007); ประยูร เจริญสุข (2553); สมรรถนะ สพฐ. (2553); ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547); วิรุฬ เกิดภักดี (2551); กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) สร้างความตระหนักให้แก่บุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นความสำคัญความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพปัจจุบันของบุคลากร จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รวมถึงการศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย สื่อ เอกสาร 2) พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคลากร จัดอบรม สัมมนา รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และคณะกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็นซึ่งสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ตามความจำเป็นโดยอ้างอิงระเบียบดังกล่าว 4) จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา โดยการรวบรวมข้อมูล ด้านต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและจัดทำข้อมูลต่างๆ ให้เป็นระบบ 5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาให้

สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่างๆ และจัดทำเป็นแผนแม่บท การดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด 6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ โดยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น หอกระจายข่าว ป้ายนิเทศ แผ่นพับ อินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูไปเยี่ยมประชาชน การพัฒนานักเรียนนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น การสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นเบื้องต้นของสถานศึกษาอย่างน้อยที่สุดครูจำเป็นต้องรับรู้ขอบข่ายของวิชาที่จะสอน จึงจำเป็นต้องนำพาผู้อื่นเพื่อให้รับรู้ถึงพันธกิจของสถานศึกษาและใส่ใจต่อการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); กระทรวงศึกษาธิการ (2545); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ที่กล่าวว่าการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้ 1) มีความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) สร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 4) จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความหลากหลาย 5) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและนำสารสนเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2.2 องค์ประกอบย่อยการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เช่น King (2002); Cotton (2000); Supovitz and Poglinco (2001); Jazzar and Algozzine (2007); กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545); ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547), ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); วิรุฬ เกิดภักดี (2551); กมล ตราชู (2553); ประยูร เจริญสุข (2553); สมรรถนะ สพฐ. (2553); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553) ที่เห็นว่าครูจำเป็นต้องสามารถในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้อย่างถูกวิธี การนำหลักสูตรไปใช้ตามแผนดำเนินการใช้หลักสูตรที่วางไว้ คือ การดำเนินงานในส่วนของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหา เลือกใช้ จัดทำ และพัฒนาสื่อ การจัดประสบการณ์ การประเมินพัฒนาการการวิจัยเพื่อพัฒนา ตลอดจนการนิเทศ กำกับ ติดตาม รวมไปถึง การบริหารจัดการงบประมาณอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร สามารถดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาได้อย่าง

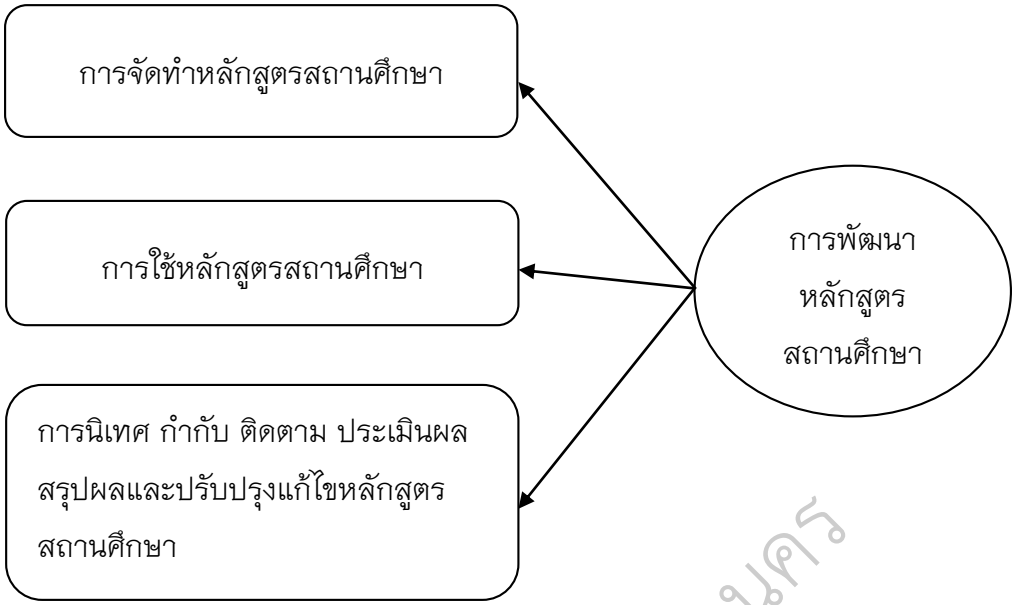
มีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ว่าการใช้หลักสูตรสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) วางแผนระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง 4) ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย

2.2.2.3 องค์ประกอบย่อยการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาไว้ เช่น Cotton (2000), Supovitz and Poglinco (2001), กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545); ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547); ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); วิรุฬ เกิดภักดี (2551); ประยูร เจริญสุข (2553); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553); สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554); สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554) ครูจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สามารถที่จะต้องเป็นบุคคล ดังต่อไปนี้ 1) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 2) จัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) สรุปและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) รายงานผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 5) จัดทำสารนิทัศน์ข้อมูลพัฒนาการของนักเรียนและนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน

ผู้วิจัยจัดทำเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ได้พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการขององครูในองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาหลักสูตร / แหล่งข้อมูล	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ณัชชา ศรีวิชัยรัตน์ (2548)	เยาวเรศ เรือนงาม (2548)	ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548)	เยาวเรศ เรือนงาม (2548)	อรรนัยน์ นิ่มนุช (2549)	ณิมิต เต่าจันทร์ (2552)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	ทมล ตรานุช (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา													
1) มีความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	8	✓
2) สร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		7	✓
3) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		7	✓
4) จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		7	✓
5) จัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น			✓	✓	✓	✓	✓					5	
6) จัดทำระบบการประเมินพัฒนาการของเด็กและเน้นการประเมินตามสภาพจริง	✓	✓	✓						✓	✓		5	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ณัชชา ศรีวิชัยรัตน์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	ไตรนาเ ศรีจันทร์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	อรนันท์ นิ่มนุช (2549)	วินิต เต่าจันทร์ (2552)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	กมล ตราชู (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
7) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและนำสารสนเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	✓
8) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองนักเรียน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้ทราบและขอความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓		✓						5	
2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา													
1) จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
2) วางแผนระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
3) จัดให้มีระบบการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนและเน้นการประเมินตามสภาพจริง	✓	✓	✓			✓				✓		5	

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ณัชชา ศรีวิชัยรัตน์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	อรนันท์ นิ่มนนท์ (2549)	ณิมิต เต่าจันทร์ (2552)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	ทมล ตราชู (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
4) เตรียม จัดหาเอกสาร หลักฐาน เพื่อการประเมินพัฒนาการของนักเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
5) มีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่คำนึงถึงความสนใจของนักเรียน			✓							✓	✓	3	
6) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
7) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
9) มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา							✓	✓		✓	✓	4	

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ภัสสรีย์ เจริญศิริ (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ชัชชา ศรีวิชัยรัตน์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	อรรัมภ์ นิ่มนุช (2549)	ณิมิต เต่าจันทร์ (2552)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	ภาม ตราชู (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา													
1) มีการจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	✓
2) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	✓
3) มีการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ		✓					✓	✓			✓	4	
4) ประเมินคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ							✓	✓		✓	✓	4	
5) มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓						5	
6) สรุปและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	✓
7) รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	ณัชชา ศรีวิชัยรัตน์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548)	เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)	อรรัมย์ นิ่มนุช (2549)	นิเวศ เต่าจันทร์ (2552)	สมรรถนะ สพฐ. (2553)	ทมล ตราชู (2553)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
8) นำข้อมูลจากการประเมินตนเองและการประเมินภายนอกมาวางแผนพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓						5	
9) ปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓									2	
10) จัดทำสารนิทัศน์ข้อมูลพัฒนาการของนักเรียนและนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ซึ่งได้พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งหมด 15 พฤติกรรมบ่งชี้

2.2.3 องค์ประกอบหลักการพัฒนานักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนานักเรียน จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์สรุปเป็นกลุ่มย่อยเรียกว่าองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

Yates (2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน โดยใช้แบบสอบถามการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger และแบบสอบถามโครงการเริ่มสอนอ่านของ Yates พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการตามโครงการมีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำกับและติดตามโครงการสอนอ่านให้เกิดประสิทธิผลทุกระดับชั้น กำกับและติดตามการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้เต็มศักยภาพของนักเรียน

King (2002) ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะให้ใช้แหล่งข้อมูลหลายหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

Lashway (2002) ได้ตั้งความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียน ว่านักเรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนและครู การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

O'Donnell and White (2005) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

US Dept of Ed (2005) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้มีหน้าที่

กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้

Leithwood (2006) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูไว้ว่าต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ

La Porte (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วยการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการที่สูงขึ้น

Oklahorna (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Pendleton (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วยการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการที่สูงขึ้น

กมล ตราชู (2553) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน / แหล่งข้อมูล	Yates (2000)	King (2002)	Lashway (2002)	Hoy and Hoy (2003)	O'Donnell and White (2005)	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	La Porte (2007)	Oklahorna (2007)	Pendleton (2007)	กมล ตราชู (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน	✓		✓		✓						✓	✓	5	✓
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน		✓	✓	✓		✓						✓	5	✓
3. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	✓
4. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง									✓				1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยหลักการพัฒนานักเรียนของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปประกอบด้วย 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.3.1 องค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน เช่น US Dept of Ed (2005); Leithwood (2006); La Porte (2007); Arkansas (2007); Monona (2007); La Porte (2007); Oklahorna (2007); Pendleton (2007); ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ (2548); พรรณวิภา เสาเวียง (2549); ขันทอง พะชะ (2551); กมล ตราชู (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวโดยสรุป การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนคือ ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2.3.2 องค์ประกอบย่อยการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

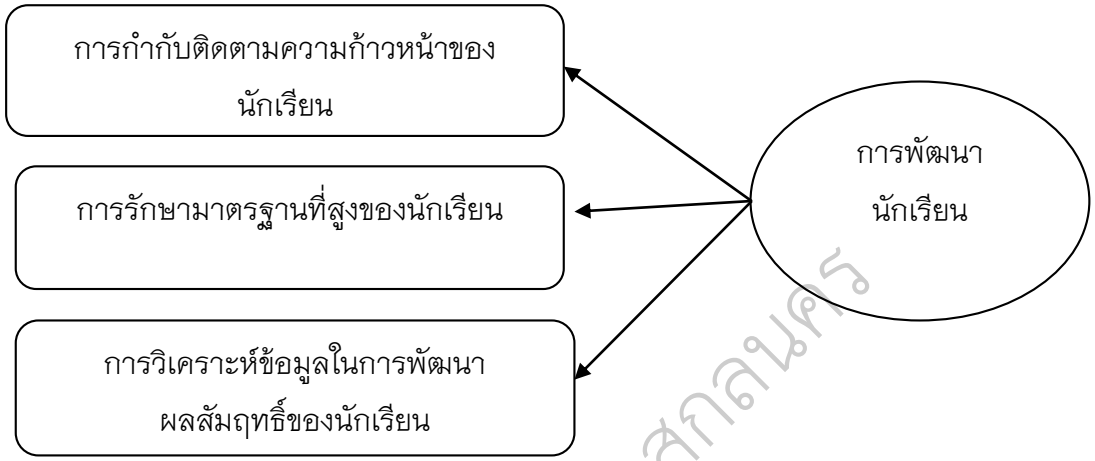
นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน เช่น Yates (2000), Lashway (2002), O'Donnell and White (2005), กมล ตราชู (2553), จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวคือการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียนไว้ว่า ร่วมกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการ

2.2.3.3 องค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น King (2002); Lashway (2002); Hoy and Hoy (2003); US Dept of Ed (2005); กมล ตราชู (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้ว่า ครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัย จัดเป็นกลุ่มย่อยเรียกว่าองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน และจัดทำเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนานักเรียน

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการพัฒนานักเรียน ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน

แหล่งข้อมูล / พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนานักเรียน	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Arkansas (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Irving (2007)	La Porte (2007)	Oklahoma (2007)	Pendleton (2007)	กมล ตราชู (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน												
1) รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	✓
3) สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	✓
5) แจ้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการให้ครูและนักเรียนทราบ									✓		1	
6) ดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน									✓		1	
7) ให้ความสนใจการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมนักเรียนที่เรียนเก่ง									✓		1	
2. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน												
1) ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การพัฒนานักเรียน / แหล่งข้อมูล	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Arkansas (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Irving (2007)	La Porte (2007)	Oklahoma (2007)	Pendleton (2007)	กมล ตราชู (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
2. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน												
2) ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์และภาษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
3) ส่งเสริมจัดกระบวนการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
5) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษา									✓		1	
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน												
1) รับทราบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	✓
2) ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	✓
3) ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	✓
4) ประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
5) ประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ									✓		1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 9 การสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อยการพัฒนานักเรียน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ซึ่งได้พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการพัฒนานักเรียน ทั้งหมด 13 พฤติกรรมบ่งชี้

2.2.4 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

ในการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Goddard, Sweetland & Hoy (2000) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียนมีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน

Supovitz & Poglinco (2001) ได้กล่าวว่า สนับสนุนให้ตั้งเครือข่ายความปลอดภัย (safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวัน เป็นปีเป็นการประกันว่าการปฏิบัติการต่างๆ ของทั้งครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการ แนวทาง มาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดๆ ไว้ เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ได้

King (2002) ได้กำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน

Lashway (2002) ได้กล่าวว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะต้องใช้พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางการสอนหลายอย่างต่อเนื่อง

Southworth (2002) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน

US Dept of Ed (2005) ได้จัดลำดับโดยให้ถือว่าการสอนและการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆ

กมล ตราชู (2553) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ประกอบด้วย 1) จัดทำกรอบวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) กำหนดนโยบายในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ใช้ทักษะภาษาสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง 4) กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน 5) ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อกำกับติดตาม ประเมินวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ 2) การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ 3) การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

ตาราง 10 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ / แหล่งข้อมูล	Goddard, Sweetland,& Hoy (2000)	Supovitz& Poglinco (2001)	King (2002)	Lashway (2002)	Southworth (2002)	US Dept of Ed (2005)	กมล ตราชู (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. ให้ความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้	✓		✓		✓	✓	✓	✓	5	✓
2. ตั้งเครือข่ายความปลอดภัย		✓							1	
3. ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้			✓				✓	✓	3	✓
4. สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ			✓			✓		✓	3	✓
5. การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้			✓				✓		2	
6. การกำหนดพันธกิจการเรียนรู้				✓			✓		2	
7. เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน					✓				1	
8. กำกับติดตามประเมินผลวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้							✓		1	

จากตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ 2) การร่วมกันกำหนดแนวทาง

การพัฒนาการเรียนรู้ 3) สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.2.4.1 องค์ประกอบย่อยการให้ความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการให้ความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ เช่น Goddard, Sweetland & Hoy (2000); Lashway (2002); US Dept of Ed (2005); กมล ตราชู (2553), จารุภัทร บุญส่ง (2556) โดยได้กล่าวถึงความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการเกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ ให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนมากขึ้น ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด

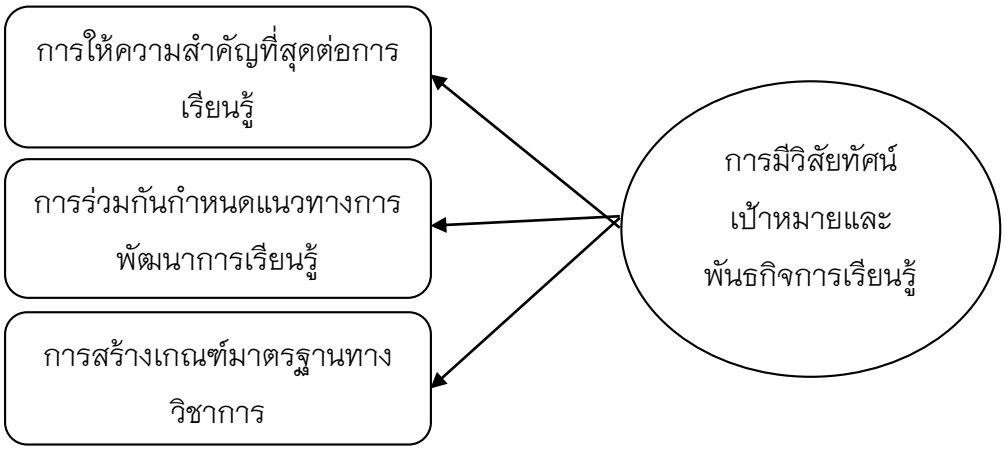
2.2.4.2 องค์ประกอบย่อยการร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ เช่น King (2002); กมล ตราชู (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556) โดยได้กล่าวถึงร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต การตั้งเป้าหมายเป็นวีการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ได้งาน และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์ ผู้บริหารกับครูร่วมกันกำหนดและสื่อเป้าหมายจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

2.2.4.3 องค์ประกอบย่อยการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เช่น King (2002); US Dept of Ed (2005); จารุภัทร บุญส่ง (2556) โดยได้กล่าวถึงสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่างๆ ให้เกิดผลดีต่อนักเรียนและครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

จากการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยจัดทำเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลองค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

ลำดับต่อไปผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ได้พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในองค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

แหล่งข้อมูล / พฤติกรรมบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Monona Grove (2007)	La Porle (2007)	Irving (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Arkansas (2007)	ชัยรัตน์ หลายชัชระกุล (2547)	กมล ดารชู (2553)	จารุมัทร บุญส่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
1. การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้													
1) โรงเรียนตั้งมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนไว้สูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	✓
2) โรงเรียนปกป้องเวลาเพื่อการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ / แหล่งข้อมูล	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Monona Grove (2007)	La Porle (2007)	Irving (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Arkansas (2007)	ชัยรัตน์ หลายวัชระกล (2547)	กมล ตราช (2553)	ดารณี บุญส่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
3) ให้ความสำคัญแก่การบริหารการเรียนการสอนมากกว่าการบริหารงานด้านอื่น	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	8	✓
2. การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้													
1) วิสัยทัศน์ขององค์กรได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร									✓			1	
2) สร้างความพึงพอใจให้สมาชิกในองค์กรทุกคน									✓			1	
3) มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้									✓			1	
4) สร้างศรัทธาให้สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่น									✓			1	
5) วิสัยทัศน์สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต									✓			1	
6) วิสัยทัศน์เป็นภาพลักษณ์เชิงบวกที่สะท้อนความเป็นเลิศขององค์กร									✓			1	
7) ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	✓
8) ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ / แหล่งข้อมูล	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Monona Grove (2007)	La Porle (2007)	Irving (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Arkansas (2007)	ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	กมล ตราชู (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
9) วิสัยทัศน์นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร									✓			1	
10) วิสัยทัศน์มีความเหมาะสมกับองค์กร									✓			1	
11) โรงเรียนระบุนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9	✓
12) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9	✓
13) โรงเรียนกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง	✓	✓				✓				✓	✓	5	✓
3. การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ													
1) โรงเรียนกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน	✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓	7	✓
2) โรงเรียนกำหนดพฤติกรรมการสอนของครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	8	✓
3) โรงเรียนสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ / แหล่งข้อมูล	US Dept of Ed (2005)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Monona Grove (2007)	La Porle (2007)	Irving (2007)	Gov Track. Us. (2007)	Arkansas (2007)	ชัยรัตน์ หลายวัชระกล (2547)	กมล ตราช (2553)	ดารภัทร บเปล่ง (2556)	รวม	พฤติกรรมบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา
3. การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ													
4) ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9	✓
5) ให้ความสำคัญการวัดและประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ										✓		1	

จากตาราง 11 การสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ซึ่งได้พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ทั้งหมด 12 พฤติกรรมบ่งชี้

2.3 พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้ 4 กลุ่มใหญ่เรียกว่า องค์ประกอบหลัก จัดกลุ่มย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียกว่า องค์ประกอบย่อย และได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัย ที่เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สามารถสังเกตได้มาร่างเป็นตัวแปรสังเกตได้ และเรียกว่าเป็น พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังแสดงในตาราง 12 – 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก การพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนสำหรับนักเรียน โดยครูต้องมีการติดตามและตื่นตัวต่อความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมต่างๆ สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพราะครูเป็นปูชนียบุคคล ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนมีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองและเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 12 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก การพัฒนาครู

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การพัฒนาตนเอง	การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
		2. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
		3. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนางาน
		4. สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนา เป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษาค้นคว้ามีส่วนร่วมและพัฒนาโรงเรียน	5. เป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัย ประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือองค์กรต่างๆ
		6. พัฒนาเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนในเครือข่าย
		7. ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู
		8. สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ ประกอบย่อย	นิยาม เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ	การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาครูแกนนำทางวิชาการ และกำกับติดตามประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ	9. จัดทำแบบประเมินครูและทำการประเมินเป็นระยะ
		10. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพของครู
		11. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
		12. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 13 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ตาราง 13 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ ประกอบย่อย	นิยาม เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความตระหนักในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	13. ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ ประกอบย่อย	นิยาม เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความตระหนักในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การจัดการของสถานศึกษา คำนึงถึงแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงการจัดทำระบบสารสนเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	14. พัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
		15. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
		16. จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน
		17. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถของครูในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก วางแผนระดมทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินการพัฒนาการของนักเรียนใช้แผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง	18. จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย
		19. ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
		20. เตรียม จัดหาเอกสาร หลักฐาน เพื่อการประเมินพัฒนาการของนักเรียน
		21. ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา
		22. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถของครูในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา ครูวางแผนนิเทศกำกับติดตาม สร้างเครือข่าย สรุปและประเมินผล	23. จัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ
		24. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
		25. สรุปและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ ประกอบย่อย	นิยาม เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถของครูในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา ครูวางแผนนิเทศกำกับติดตาม สร้างเครือข่าย สรุปและประเมินผล รายงานผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และจัดข้อมูลเพื่อพัฒนานักเรียน	26. รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
		27. จัดทำข้อมูลพัฒนาการของนักเรียนและนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน

ตาราง 14 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการพัฒนานักเรียน

การพัฒนานักเรียน หมายถึง ครูให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน และการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ ประกอบย่อย	นิยาม เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูรายงานผลการเรียนร่วมกันวิเคราะห์ สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทุกภาคเรียน	28. รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน 29. ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
		30. สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ
		31. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน	ครูร่วมกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ การอ่านออกเขียนได้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสานงานดูแลการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการ	32. ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้
		33. ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์และภาษา
		34. จัดกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน
		35. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
		36. ประสานงานดูแลการสอนของครูมากขึ้น
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	ครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดำเนินการพัฒนานักเรียนปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ	37. ติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ
		38. ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนมากขึ้น
		39. ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม
		40. กำกับติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 15 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก

การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ กำหนดนโยบายในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ใช้ทักษะภาษาสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อกำกับติดตามประเมินวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้	ครูให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ ตั้งมาตรฐานการการเรียนรู้ของนักเรียน ให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนมากขึ้น ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด	41. ครูตั้งมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนไว้สูง
		42. ครูปกป้องเวลาเพื่อการเรียนของนักเรียน
		43. ครูให้ความสำคัญแก่การบริหารการเรียนการสอนมากกว่างานด้านอื่น
2. การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้	ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้าทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น	44. ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้กับเพื่อนครู
		45. ครูประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ของนักเรียน
		46. ครูระบุนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
		47. ครูร่วมกันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ของนักเรียน
		48. ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	กำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์นั้น	49. ครูร่วมกันกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน
		50. ครูกำหนดพฤติกรรมการสอนของครู
		51. ครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
		52. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

3.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมีการนำมาใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้นแต่ผู้วิจัยขอให้คำว่าตัวบ่งชี้ เพราะนิยมใช้ในทางการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ก็คือ ตัวที่นำมาวัด หรือชี้สภาพการณ์ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้ และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการปฏิบัติงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

พีรภาว์ บุญเพลิง (2550) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ โดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือ ผลการดำเนินงาน

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะในลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสะท้อนลักษณะของประเด็นที่ต้องการจะวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินการ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วิทวัส ก่อทอง (2552) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ที่บ่งบอกถึงตัวแปรองค์ประกอบที่มีค่า แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สิ่งที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบในประเด็นที่ มุ่งศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของข้อความหรือตัวแปรที่สะท้อนออกมาให้เห็นถึงลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นำมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ เพื่อกำหนดเป็นนโยบายต่อไป ซึ่งในการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

วุฒิไกร ปูอมมะรัง (2552) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เฉลิมชัย อ้อเสถียร (2553) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดและชี้ได้ในเชิงคุณลักษณะหรือเชิงปริมาณ สถานการณ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อนำไปกำหนดโครงการ การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการวัดลำดับการพัฒนาตลอดจนการประกันคุณภาพ

บังอร พฤกษารุ่งเรือง (2553) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติและเครื่องมือประเมินสถานการณ์เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลของการดำเนินกิจการ

เพชรรุ่ง แย้มพจนา (2553) สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสถานภาพ สภาวะ ของสิ่งที่ต้องการวัด มีลักษณะเป็นเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าที่ สะท้อนถึงองค์ประกอบของความสำเร็จ หรือภาพความสำเร็จที่สำคัญๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและต้องคอยเฝ้าพึงระวังในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (indicator) ว่าเป็นสิ่งที่บอกถึงข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่าง มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าดัชนี หรือคำว่า index ซึ่ง index หมายถึงสัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง อันเป็นความหมายของเลขดัชนี (index number) แต่ตัวบ่งชี้ (indicator) มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ ชนิดหนึ่ง โดยที่ ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษา มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการได้

3.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผน คือ ขาดความแน่ชัด การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายมักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการจะให้บรรลุผลใดบ้าง การนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรณผลได้ชัดเจนการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายที่ สามารถนำตัวบ่งชี้มาใช้ในกระบวนการวางแผนได้อย่างชัดเจนนั้น กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะการใช้ ข้อความกว้างๆ ไว้ก่อน หลังจากนั้นก็กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะที่ระบุตัวบ่งชี้สิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน

2. การติดตามผลการศึกษาประโยชน์ประการที่สองของการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาคือ ใช้ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์หรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีข้อน่าสังเกตอยู่ว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาบางครั้งเป็นสิ่งที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ล่วงหน้าและคาดไว้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็มีอีกหลายกรณีที่การเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นจากการวางแผนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือการพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่ว่า สามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ประโยชน์ประการที่สามของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อแทนลักษณะบางประการของระบบการศึกษา ในงานวิจัยปัญหาที่พบอยู่มากในงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่นๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของการศึกษาในประเทศหนึ่งๆ การสร้างตัวบ่งชี้ และใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปร (Variables) หลายๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัวแปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยวิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การจัดลำดับระบบการศึกษา ประโยชน์ของการใช้ตัวบ่งชี้ประการที่สี่ คือ ช่วยกระตุ้นการพัฒนา และช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผนผู้บริหาร รวมทั้งนักการเมืองในประเทศอื่นๆ ที่อยู่ในระดับการพัฒนาแนวเดียวกัน การสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้

5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ อีกประการ คือ ความมีลักษณะเป็นกลางของดัชนี โดยมีลักษณะเอนเอียงหรือมีลักษณะเชิงวิจารณ์ไว้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ต้องมีลักษณะเป็นกลางที่จะแปลค่าของดัชนีเป็นผู้ที่กำหนดเพื่อตัดสินเอง

พีรภาว์ บุญเพลิง (2550) ได้สรุปแนวคิดนักการศึกษาหลายท่านเกี่ยวกับการนำตัวบ่งชี้ ทางการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษา ทำให้มีความชัดเจนมีความคงเส้นคงวาและตรวจสอบได้ง่าย สะดวกสบายมากขึ้น

2. การกำกับ และการประเมินระบบการศึกษา สภาพปรากฏการณ์ในระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบหรือเกิดจากวิวัฒนาการโดยธรรมชาติ สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดลำดับ และการจำแนกประเภทของระบบการศึกษาเพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และช่วยเอื้อให้มีการรวมกลุ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกันร่วมมือเร่งรัดการพัฒนาให้เป็นไปโดยรวดเร็วมากขึ้น

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์จะช่วยลดปัญหาความเที่ยงหรือความตรงต่ำอีกทั้งตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาวะ แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้จะใช้ในการกำหนดเป้าหมาย หรือระดับคุณภาพของหน่วยงาน และใช้ชุดของตัวบ่งชี้นั้นเป็นเครื่องกำกับการดำเนินการของหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ ตรวจสอบได้ เป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะปฏิบัติการประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่าประโยชน์ของตัวบ่งชี้ สามารถตัวกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจน มีความคงเส้นคงวา ตรวจสอบได้ง่าย ตัวบ่งชี้ทำให้ทราบสภาพทิศทางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ทำให้การประเมินผลมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้

3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

เพชรรุ่ง แย้มพจนา (2553) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ มีหลายประเภทและหลายชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น แบ่งโดยอาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ แบ่งโดยอาศัยวิธีการนำตัวแปรไปใช้ นอกจากนี้ยังแบ่งตามวิธีการแปรผลแบ่งตามลักษณะสเกลการวัด แบ่งตามช่วงเวลา แบ่งตามระดับการวัด แบ่งโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบ และบางเกณฑ์แบ่งโดยอาศัยการตีค่าของตัวบ่งชี้ เป็นต้น ซึ่งในทัศนะของนักวางแผนและนักกำหนดตัวบ่งชี้ จะแบ่งตัวบ่งชี้โดยอาศัยการคำนึงถึงที่มาและประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นหลัก ซึ่งอาจจำแนกตัวบ่งชี้ที่ แสดงลักษณะเฉพาะเรื่อง (Single Indicators) ตัวบ่งชี้ที่แสดงลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Compound Indicators) และตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) การแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ สิ่งหนึ่งที่มีมีความสำคัญที่นักวางแผนต้องปฏิบัติควบคู่กันไปก็คือ การกำหนดตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ซึ่งควรจะพิจารณาทั้งระบบ ซึ่งระบบทางการศึกษาประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ดังที่ Johnstone (อ้างถึงใน กรรณิการ์ พุ่มเจริญ, 2549) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่ เป็นปัจจัย คือ ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องเชิงปริมาณ หรือความต้องการของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา เช่น ด้านทรัพยากรที่ สนับสนุนทางการศึกษา งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรรทางการศึกษา เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้ที่ เป็นกระบวนการ คือ ตัวบ่งชี้ที่ อธิบายเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของระบบหรือ อธิบายลักษณะการแจกแจงปัจจัยของระบบการศึกษา ซึ่งตัวบ่งชี้ในกระบวนการนี้ จะรับผลมาจากค่าของตัวบ่งชี้ที่ เป็นปัจจัย

3. ตัวบ่งชี้ที่ เป็นผลผลิต คือ เป็นตัวบ่งชี้ถึงปริมาณและระดับของทักษะต่างๆ และผลผลิตที่ พร้อมจะออกสู่ระบบการศึกษาหรือความพอใจของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา เช่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ความสามรถของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นต้น

ประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาโดยอาศัยแนวทางการใช้ตัวแปรต่างๆ มากำหนดตัวบ่งชี้ ซึ่ง Johnstone (อ้างถึงใน เพชรรุ่ง แย้มพจนา, 2553) ได้แบ่ง

วิธีการจำแนกประเภทออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้สภาพใดสภาพหนึ่ง หรือบ่งชี้ลักษณะใดลักษณะหนึ่งในระบบการศึกษาเพื่อสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะใช้ในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่อมาอธิบายแต่ละส่วนที่ ลึกลงไปในแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษาซึ่งทำให้เกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงไม่เหมาะที่ จะนำมาใช้อธิบายลักษณะของระบบการศึกษาโดยรวมได้ ตัวอย่างเช่น อัตราการเรียนต่อเด็กด้อยโอกาสที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่างกัน เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ผสม (Composite Indicators) ลักษณะของตัวบ่งชี้นี้เป็นการลดตัวแปรทางการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรเดี่ยวๆ จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันและมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งค่าที่ได้ของตัวบ่งชี้นี้จะเป็นค่าตัวบ่งชี้รวมเพื่อบอกถึงสภาพโดยรวมของระบบการจัดการศึกษาและสามารถอธิบายสภาพการณ์ของระบบการศึกษาได้ดีกว่าตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทที่กล่าวมาข้างต้น

Cuenin (อ้างถึงใน กรรณิการ์ พุ่มเจริญ, 2549) แบ่งตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้อย่างง่าย (Simple) จะแสดงในรูปของตัวเลขโดดๆ มีจุดมุ่งหมายที่ตรงไม่ลำเอียงในการอธิบายสถานการณ์หรือกระบวนการ เช่น จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ลงทะเบียนค่าใช้จ่ายทั่วไปของนักศึกษา บางครั้งอาจเรียกว่าค่าสถิติที่เกิดจากการจัดการ (Management statistics)

2. ตัวบ่งชี้ปฏิบัติการ (Performance Indicators) คือตัวบ่งชี้ปฏิบัติงานมีการยึดถือจุดอ้างอิง เช่นเปอร์เซ็นต์ของผู้ลงทะเบียนตามเป้าหมายค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนในภาคเรียนปกติ

3. ตัวบ่งชี้ทั่วไป (General Indicators) มีลักษณะเป็นข้อความอ้างอิงโดยทั่วไป การสรุปข้อคิดเห็น การสำรวจข้อคิดเห็นหรือสถิติทั่วไป เช่น ลำดับชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาระยะเวลาที่ ใช้เรียนในระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

The Jarratt Report (อ้างถึงใน กรรณิการ์ พุ่มเจริญ, 2549) แบ่งตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ตัวบ่งชี้ภายใน (Intemal Indicators) เป็นตัวแปรที่มีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยที่มีใช้ในองค์การหรือสถาบัน

2. ตัวบ่งชี้ภายนอก (External) เป็นตัวบ่งชี้ที่ เป็นผลสะท้อนการประเมินสถาบันหรือหน่วยงานจากองค์การภายนอก

3. ตัวบ่งชี้ระบบปฏิบัติการ (Operating) เป็นตัวบ่งชี้ที่ ประกอบด้วยอัตราส่วนผลิตภัณฑ์

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2554) ได้อธิบายถึงประเภทตัวบ่งชี้ ไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ด้านหลักโภชนาการความรู้เกี่ยวกับยาเสพย์ติด ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาไทย วิธีการวัดที่เหมาะสมกับตัวบ่งชี้ประเภทนี้ คือการทดสอบหรือประเมินจากผลงาน

2. ตัวบ่งชี้ประเภทความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม (Affective Domain) เช่น ทัศนคติต่ออาชีพครู เจตคติต่ออาชีพสุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความกตัญญู ความชื่นชมด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ความมั่นใจในตนเอง ความกล้าแสดงออก วิธีการประเมินที่เหมาะสม ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมแต่ในทางปฏิบัติจริง การสังเกตพฤติกรรมเหล่านี้ ทำได้ยากโดยเฉพาะถ้าผู้ถูกสังเกตมีจำนวนมาก จึงมักใช้แบบวัดทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือวัดแทน หรือการให้รายงานตนเองหรือการให้ผู้อื่นที่อยู่รอบข้างประเมินเนื่องจากวัดผู้เรียนได้เป็นกลุ่ม

3. ตัวบ่งชี้ประเภททักษะการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เช่น สมรรถภาพทางกายความสามารถในการปฐมพยาบาล ทักษะในการทำงาน ความสามารถทำงานตามขั้นตอนและทำงานเป็นทีม วิธีการวัดที่ดี คือการสังเกตพฤติกรรมโดยตรงหรือดูจากผลงาน วิธีการวัดโดยอ้อมคือการให้รายงานตนเอง หรือการสอบถามจากผู้อยู่รอบข้าง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มี 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้ สภาพใดสภาพหนึ่ง เพื่อสะท้อนให้เห็นแง่มุมของการศึกษา ตัวบ่งชี้ ประเภทนี้จะใช้ในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน 2) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่อมาอธิบายแต่ละส่วนที่ลึกลงไปในแต่ละองค์ประกอบ 3) ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ผสม (Composite Indicators) ลักษณะของตัวบ่งชี้นี้เป็นการลด

ตัวแปรทางการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรเดี่ยวๆ จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน และมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งค่าที่ได้ของตัวบ่งชี้นี้จะเป็นค่าตัวบ่งชี้รวม

3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ ทางการศึกษามี 3 วิธี (พีรภาว์ บุญเพลิง, 2550) ได้แก่

1. การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (The pragmatic definition of an indicator) คือการเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้งานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะโดยอาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้วิจัยเท่านั้น

2. การสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of anindicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเรขาคณิตซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวบ่งชี้นั้นอาศัยฐานเชิงทฤษฎี เอกสารงานวิจัย หรือแนวความคิดที่มีอยู่แล้ว

3. การสร้างตัวบ่งชี้ วิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สอง แตกต่างอยู่ที่ ว่าวิธีการสร้างตัวบ่งชี้จากข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดจากลำดับความสำคัญส่วนวิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวโดยวิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปมีอยู่ 3 วิธี วิธีแรกเป็นการเลือกตัวแปรที่มีอยู่หรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันแล้วนำไปใช้ วิธีที่สองเป็นการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันด้วยวิธีทางคณิตศาสตร์ตามข้อกำหนดเชิงทฤษฎีวิธีที่สามเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มตัวแปรโดยอาศัยหลักทางสถิติ ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม การสร้างตัวบ่งชี้ มีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 4 ประการ คือการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาการสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกันและการกำหนดน้ำหนักของตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ จำแนกออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิงปฏิบัติการซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้ นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอดและใช้วิจารณญาณของนักวิจัยน้อยมากกว่านิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎี นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้ และการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้นั่น คือ นักวิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สองเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวบ่งชี้และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้แต่ละตัวนักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลไว้ก่อน

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้ นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ อะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากจนทุกวันนี้ (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2554)

1.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลแล้วหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวบ่งชี้ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงใช้วิจารณญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างไร นิยามเชิงปฏิบัติจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุด เมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาจะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องศึกษาทั้งหมดมารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการศึกษาทฤษฎีเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งควร

หลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมาก เพราะอาจทำให้มโนทัศน์ของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อนและแปลความหมายได้ยาก ควรกลั่นกรองตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้เหลือเพียงตัวแปรที่สำคัญเท่านั้น และในกรณีที่มีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมดเพราะผลที่ได้จะเกิดความคลาดเคลื่อนและไม่เป็นการประหยัด ควรเลือกเฉพาะตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุด คือ เป็นตัวแปรที่ไม่มีปัญหาเรื่องความคลาดเคลื่อนในการวัดและหาตัวแปรที่ มีความสัมพันธ์ภายในต่ำแต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ในระดับสูง

3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกันโดยทั่วๆ ไปใช้กันอยู่ 2 วิธี คือการรวมเชิงบวก (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative)

3.1 การรวมเชิงบวก (Additive) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการบวกมีอยู่ว่า ตัวแปรที่อยู่ในสมการสามารถทดแทนกันได้ เช่น ตัวบ่งชี้ 1 ที่เกิดจากการรวมตัวแปร 2 ตัวแปร คือ V1 และ V2 ดังสมการ

1 = V1 + V2

เมื่อ 1 คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยการบวกมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษาตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่ หน่วยในเรื่องที่มุ่งศึกษา

3.2 การรวบรวมทวีคูณ (Multiplicative) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการรวมแบบทวีคูณมีอยู่ว่า การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ ที่สร้างขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด

1 = V1 + V2

เมื่อ 1 คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1 (ฐาน)

V2 คือ ตัวแปรที่ 2 (ทวีคูณ)

การรวมตัวแปรด้วยการคูณมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษา 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้ สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

4. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และให้ต่างกัน (Differential Weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น อาจใช้การพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของกระบวนการกระทำกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ด้วยวิธีการทางสถิติก็ได้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิธีการพิจารณาตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยสมาชิกแต่ละคนจะเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือด้วยการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจจะใช้แบบสอบถามเพื่อหาร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรที่ร่วมอยู่ในองค์ประกอบ หรืออาจใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้าโดยใช้การสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนสอดคล้องกันแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบต่อไป

4.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร คือ ถ้าเวลาค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีการกำหนดน้ำหนักมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องศึกษา

4.3 การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เพื่อกำหนดค่าน้ำหนัก เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักของตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) การพัฒนาตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวแปรเข้ากับตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ได้พัฒนาขึ้นนักการศึกษาหลายท่านได้

กำหนดขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในบางขั้นตอน ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุ ประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไรวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันจะมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตนและตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่างๆ หลายประเทศควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์อะไรและเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้น จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามแบบเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ อย่างไรแยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด (Conceptualization) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยกรอบความคิด (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการนิยามตัวบ่งชี้นักวิจัยจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้อย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อยของตัวบ่งชี้ (Component Variables) นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษา ตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือก ตัวแปรย่อยเหล่านั้น ว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใดและใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย (Combination Method) นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้นั้นทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ใช้วิจารณญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้วและนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวแปร จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้น นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรก เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย

เป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมดแบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกย่อย และการกำหนดวิธีรวมตัวแปรย่อยเท่านั้นส่วนขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกัน ในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีแต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยามกับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) จะเห็นได้ว่ามีการสอดคล้องกันเนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้ มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้างและอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้เป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) นั่นเอง งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่ พัฒนาขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์

องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติทำได้สองแบบ คือ แบบแรก คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหลวมๆ ส่วนแบบที่สอง คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งและสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรงจึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างการออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนามารวมเป็นตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยโดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษาควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์เหมาะสมกับเวลาและสถานที่สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันท่วงที ประการที่สองตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ไม่ควรจะมี

ลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัยและใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลางและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศในทางปฏิบัตินักวิจัยนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Constructure validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (Linear Structure Relationship = LISREL) นอกจากนี้ ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) และความตรงร่วมสมัย(Concurrent validity) โดยใช้ผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบนักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจจะวิเคราะห์ตีความในระดับมหัพภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค ผู้บริหาร นักวางแผนนักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้

2. การนิยามตัวบ่งชี้ แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการกำหนดกรอบความคิด ส่วนที่สองเป็นการพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

3. การรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างตัวบ่งชี้
5. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้
6. การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

งานวิจัยในประเทศ

ลำไย พิสฐศาสน์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรและ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมาวิทยาลัยนเรศวรซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์อำนวยการกอง 5 คน เพื่อนำมาสร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของหน่วยงานสายสนับสนุนและตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาโดยให้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรซึ่งเก็บข้อมูลจากหัวหน้าหน่วยงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนและเลขานุการคณะ/สำนักซึ่งเป็นหัวหน้าทีมในการจัดทำการประเมินคุณภาพภายใน จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามความคิดเห็นนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการประเมินภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรผลการสร้างมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรพบว่า มี 5 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้ดังนี้ การดำเนินกิจกรรมหลักของผู้ปฏิบัติงานแต่บุคคลมี 3 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนากระบวนการให้บริการ 2 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาความรู้ในองค์กรมี 2 ตัวบ่งชี้ การเงินและงบประมาณมี 3 ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์การประเมินมาตรฐานได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพ สมศ. (องค์กรมหาชน) 2. ผลการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรทั้ง 5 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ในแต่ละตัวบ่งชี้ความเหมาะสมในระดับมาก

อรวรรณ จันทร์ชะลอ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสายสามัญในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาและวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสายสามัญในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสายสามัญในประเทศไทย ที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก พบตัวประกอบที่สำคัญ 13 ตัวประกอบ 82 ตัวบ่งชี้ แบ่งตามมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวประกอบ จำนวน 41 ตัวบ่งชี้ ด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ตัวประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 ประกอบ 31 ตัวบ่งชี้

อ่องจิต เมธยะประภาส (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้บริหารนำไปเป็นทางการบริหารโรงเรียนผลที่ได้ขั้นสุดท้ายได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 27 ข้อ แยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ตัวบ่งชี้ทั้ง 27 ข้อ ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวอย่างการดำเนินงานที่เชื่อได้ว่าโรงเรียนทุกขนาดทั่วประเทศสามารถนำไปเป็นแนวทางการดำเนินงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้เป็นอย่างดีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นหมู่คณะในด้านการสร้างองค์ความรู้โดยให้คนที่อยู่กับปัญหาเป็นศูนย์กลางจึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของคนที่อยู่กับปัญหาในบริบทที่ตรงสภาพจริง พบว่า ผู้เข้าร่วมกระบวนการ PAR มีเจตคติต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลังวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มากกว่าก่อนวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 การยอมรับดังกล่าวจะส่งผลต่อเนื่องไปถึง

การพัฒนาการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ยั่งยืน ซึ่งโรงเรียนอื่นๆ นอกเหนือจากโรงเรียนกลุ่มผู้แทนสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ยังผลให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาต่อไป

ธนวรรณ ขนอม (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของ ตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มสมรรถนะด้านความรู้มี จำนวน 5 สมรรถนะ 24 ตัวบ่งชี้ กลุ่มสมรรถนะด้านทักษะ มีจำนวน 13 สมรรถนะ 55 ตัวบ่งชี้ และกลุ่มสมรรถนะด้านคุณลักษณะมี จำนวน 15 สมรรถนะ 62 ตัวบ่งชี้ และ 2) ตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนาขึ้นมีความตรง โดยการประเมินตนเองและการประเมินของเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทุกตัวบ่งชี้

ปริญญา เรืองทิพย์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ทั้ง 9 ด้านมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.77 ถึง 0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านการบริหารและการจัดการโรงเรียนด้านการจัดการสอน ด้านตัวผู้เรียน ด้านลักษณะของครู ด้านเพื่อน ด้านชุมชน ด้านการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ด้านการช่วยเหลือผู้เรียน และด้านครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.90, 0.89, 0.83, 0.82, 0.80, 0.78, 0.78 และ 0.77 ตามลำดับซึ่งในแต่ละองค์ประกอบการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านต่างๆ มีคามแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 นั่นคือองค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการโรงเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านครอบครัวมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 2895.24 P = 0.63 ที่องศาอิสระ (df) 0.28 ค่าGFI = 0.96 ค่าCFI = 0.91

ค่า AGFI = 0.97 ค่าSRMR = 0.009 และค่า RMSEA = 0.044 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยสรุปการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ตัวบ่งชี้ได้มาจากนักเรียนโดยตรงสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

กาญจนา บุญส่ง (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการ คุณลักษณะของบัณฑิต และทรัพยากร เป็นองค์ประกอบสำคัญของบทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของบัณฑิต (.78) องค์ประกอบด้านทรัพยากร (.77) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ (.70) องค์ประกอบด้านการวิจัย (.64) องค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (.64) องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการ (.58) และองค์ประกอบด้านการเรียนการสอน (.55) ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 47 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนการสอน 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิจัย 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริการวิชาการ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการ 7 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะของบัณฑิต 6 ตัวบ่งชี้ และด้านทรัพยากร 6 ตัวบ่งชี้

สุดสวาท ประไพเพชร (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวง

ศึกษาธิการผลการวิจัยตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักดังนี้ ด้านหลักการด้านองค์การ ด้านคุณลักษณะและด้านพฤติกรรม ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 14 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการ 87 ตัวประกอบ ด้วยตัวบ่งชี้ด้านหลักการ 22 ตัวบ่งชี้ ด้านองค์การ 12 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ 23 ตัวบ่งชี้ และด้านพฤติกรรม 30 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้รวมการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนัก องค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ ด้านองค์การ และด้านหลักการ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่า ไค – สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วทดสอบสมมุติฐาน การวิจัยผลการทดสอบ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประภาพร ไตรนิรันดร (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาวะในโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวความคิดด้านความมีสุขภาวะ มีตัวบ่งชี้หลักทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ 1) ทักษะวิชาการ 2) ทักษะชีวิต 3) ทักษะสุขภาพ 4) สิทธิความเสมอภาค 5) จิตสำนึกอนุรักษ์ และ 6) คุณธรรม จริยธรรม ด้านโรงเรียนมีสุขภาวะ มีตัวบ่งชี้หลักทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ 1) การนำองค์กรดี 2) การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นสุข 3) ตอบสนองต่อสิทธิเด็กและความเสมอภาค 4) บรรยากาศเป็นมิตร 5) ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และ 6) ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาวะมีตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพ 2) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า และ 3) โภชนาการ และสุขาภิบาลดี และด้านชุมชน/สังคม มีสุขภาวะมีตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว ได้แก่ 1) การเผ้าระวังป้องกันปัญหานักเรียน 2) การระดมทรัพยากร

ในการจัดการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 4) การอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมและผลการคัดเลือกตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ตัวบ่งชี้หลัก 19 ตัว และตัวบ่งชี้ย่อย 87 ตัว 2) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรทั้ง มีค่าตั้งแต่ .369 ถึง .761 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า มีจำนวน 78 คู่โดยแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำองค์กรกับ บรรยากาศเป็นมิตรมีความสัมพันธ์เท่ากับ .761 รองลงมาคือ บรรยากาศเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์เท่ากับ .756 และจิตสำนึก อนุรักษ์และคุณธรรมจริยธรรม กับชุมชนร่วมอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์เท่ากับ .742 ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 13 องค์ประกอบ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501 ถึง .806 ได้แก่ 1) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 2) จิตสำนึกการอนุรักษ์และคุณธรรมจริยธรรม 3) การนำองค์กรดี 4) บรรยากาศเป็นมิตร 5) โภชนาการ/สุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมดี 6) ส่งเสริม กิจกรรมนักเรียน 7) ทักษะวิชาการ 8) จัดการเรียนรู้อย่างเป็นสุข 9) สิ่งแวดล้อมสะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพ 10) ชุมชนร่วมอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม 11) ทักษะชีวิต 12) ทักษะสุขภาพและ 13) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยสรุป การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นแนวทางให้โรงเรียนได้ศึกษาและนำไปเป็นข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นแนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการบริหารจัดการและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดสุขภาวะขึ้นในโรงเรียน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา โดยพัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

สายใจ กองเพชร (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพบัณฑิต สาขาสัตวแพทยศาสตร์มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมและตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้รวมสำหรับการประกันคุณภาพบัณฑิต สาขาสัตวแพทย์ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยมี 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ใช้ในการรวบรวมตัวบ่งชี้ เป็นผู้บริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ ได้แก่ คณบดี รองคณบดีผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา คณะสัตวแพทยศาสตร์ จาก 6 มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการประกันคุณภาพบัณฑิตสาขาสัตวแพทย์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ 16 องค์ประกอบย่อย และ 94 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรมี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านนักศึกษามี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านอาจารย์มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านทรัพยากรสนับสนุนมี 9 ตัวบ่งชี้ และด้านระบบสารสนเทศมี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนการสอนมี 1 ตัวบ่งชี้ ด้านการสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษามี 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระหว่างศึกษามี 7 ตัวบ่งชี้ และด้านระบบการแนะแนววิชาชีพและให้คำปรึกษามี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านผลลัพธ์ประกอบด้วยผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพภายในมี 8 ตัวบ่งชี้ ปละผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพภายนอกมี 16 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนาขึ้นมีความตรงตามสภาพการณ์ปัจจุบันโดยอันดับที่ของคะแนน ตามตัวบ่งชี้รวม และอันดับที่ตามการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_s = 0.986)

สมชัย พุทธา (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อนำเสนอตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 3 ช่วง คือ 1) การวิเคราะห์เอกสารร่วมกับศึกษาโรงเรียนต้นแบบ เพื่อสร้างประเด็นการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) พัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริการ ด้านความมั่นคงยั่งยืนและพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ด้านความรู้และทักษะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านสมรรถวิสัย การบริหารแบบองค์คณะบุคคล ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นครูมืออาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการปรับโครงสร้างทางสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัด 2) ตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 77 ตัว จำแนกเป็น ด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริการ 11 ตัวชี้วัด ด้านความมั่นคงยั่งยืนและพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียน 17 ตัวชี้วัด ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน 7 ตัวชี้วัดด้านความรู้และทักษะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 9 ตัวชี้วัด

ด้านสมรรถวิสัยแบบองค์คณะบุคคล 8 ตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 10 ตัวชี้วัด ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 5 ตัวชี้วัด ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5 ตัวชี้วัด และด้านการปรับโครงสร้างทางสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัด 5 ตัวชี้วัด

ปาริสา อร่ามเรือง (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.78 – 4.57 และส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.85 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 103 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ด้านการเป็นคนดี จำนวน 48 ตัวบ่งชี้ ด้านการเป็นคนเก่ง จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีความสุข จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 30.24 df = 23 ค่า p = 0.20 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.97 ค่า RMSEA = 0.02

ประยูร เจิรญสุข (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัย 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ปรากฏว่าได้องค์ประกอบงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผลการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ 1.2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ 1.3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้พบว่าค่าเฉลี่ยความ

เหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการให้ครูใช้วิธีการหลากหลายให้ครูพัฒนาตนเอง 1.4) การนิเทศภายใน พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดนโยบายการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 1.5) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการทบทวนวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายและการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – square = 51.38 df = 42 ค่า P = 0.15 ค่าGFI = 0.91 ค่าAGFI = 0.94 ค่า RMSEA = 0.024) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี ค่าไค – สแควร์ (X^2) เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ 0.300 ค่าดัชชะนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.0133) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi – Square)เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi – Square = 1.25 df = 4 ค่า p = 0.869 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ยุพิน อินธิแสง (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศของโรงเรียน

22 ตัวบ่งชี้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi – square) เท่ากับ 70.81 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ 0.484 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 596.69 (Chi – square = 70.81 df = 71 P = 0.484 GFI = 0.98 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 CN = 596.69) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.53 – 0.83 3) การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดินนท์ ภาคี (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านระหว่างการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ และด้านหลังการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi – square) เท่ากับ 14.53 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ .62 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi – square = 14.53, df = 17, ค่า P = .62, ค่า GFI = .99, ค่า AGFI = .98, ค่า RMSEA = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ธีระพงษ์ มุ่งชู (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย 42 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ ด้านการถือเป็นหน้าที่ในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ และด้านการเคารพสิทธิในการใช้สมบัติส่วนรวม จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างคุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi – square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi–square = 67.18, df = 77, ค่า P = .97, ค่า GFI = 1.00, ค่า AGFI =.99, ค่า RMSEA =.00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นิตยา พรมพินิจ (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 58 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านครอบครัว จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi–square) เท่ากับ 67.18 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ .78 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi – square = 67.18 df =77 ค่า P = .78 ค่า GFI = .98 ค่า AGFI =.95 ค่า RMSEA = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

Ashworth & Harvey (1994) ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบด้านปัจจัยตัวป้อน ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิต รวม 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านอาจารย์มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 10 ดัชนี 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี 4) ด้านการสอน และการเรียนรู้มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 12 ดัชนี 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ 7) ด้านนิสิต/นักศึกษามีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี

Joseph & Juseph (1997) ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 2) ด้าน โอกาสของอาชีพมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้านโปรแกรมการศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของสถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปใช้วิธีการหลักๆ 2 วิธี ด้วยกันคือ 1) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้จะเป็นมาตรวัดที่ใช้วัดอัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือตัวบุคคลว่าอยู่ในระดับใด และสามารถแสดงระดับของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือตัวบุคคลได้ (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) รวมทั้ง ยังใช้เพื่อการตรวจสอบ และประมวลผลย้อนกลับประสิทธิภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีอีกด้วย (Housel & Bell, 2001) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร