



ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วีระยุทธ แสงไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วีระยุทธ แสงไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TEACHER LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC
AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

By
WEERAYUT SANGCHAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วีระยุทธ แสงไชย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เขาวลัक्षण สุตะโคตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จได้
ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธาน
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ที่ได้ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดี
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ
ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.ชรินดา
พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียน
เชิงชุมราษฎร์นุกูล นางสุคนธ์ จินคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อใหญ่ นายทักษิณ
พลหงษ์ ครูโรงเรียนบ้านค้อน้อย นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูโรงเรียนหนองปลาน้อย
(สุทธะเรืองศิลป์) และ ดร.จิระพร ราชสิงโห ครู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร ที่กรุณาเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ
ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ประโยชน์
และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่บิดา มารดา และ
บูรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วีระยุทธ แสงไชย

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วีระยุทธ แสงไชย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
และหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัย
ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน และครูผู้สอน 264 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง
ของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .330 – .742 และมี
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่า
อำนาจจำแนกระหว่าง .245 – .821 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ
สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ One-Way ANOVA การวิเคราะห์ t-test ชนิด Independent
Samples การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product-
Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xy} = .879$)
6. ภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการ เรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.60 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21506$
7. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยพัฒนางาน 2) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (PLC)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำครู ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

TITLE	Teacher Leadership Affecting the Effectiveness of Academic Affairs Administration in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Weerayut Sangchai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Rutchadaporn Ngiopoothon
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this correlation research were to: examine, compare, identify the relationship, determine the predictive power of teacher leadership and the effectiveness of academic affairs administration in schools, and establish guidelines for upgrading teacher leadership affecting the effectiveness of academic affairs administration in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample size determination of 337 participants was based on Krejcie and Morgan's table and determined via multi-stage random sampling to complete the requisite sample size of 73 school administrators and 264 teachers in the 2021 academic year. The research instruments were sets of 5-point rating scale questionnaires on teacher leadership and the effectiveness of academic affairs administration in schools with the item discrimination ranging between .330 – .742, and .245 – .821, respectively. The reliability of both questionnaires showed a similar level at .977. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics for hypothesis testing were One-Way ANOVA, t-test for Independent Samples, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The teacher leadership, as a whole and each aspect, was at a high level.
2. The effectiveness of academic affairs administration in schools, as a whole and each aspect, was at a high level.
3. The teacher leadership classified by positions, school sizes, and work experience, as a whole showed no difference.
4. The effectiveness of academic affairs administration in schools classified by positions, school sizes, and work experience, as a whole, showed no difference.
5. The teacher leadership and the effectiveness of academic affairs administration in schools were overall at the .01 level of significance with a high level of relationship ($r_{xy} = .879$).
6. The teacher leadership that could predict the effectiveness of academic affairs administration in schools consisted of transformational leadership, leaders of instructional management, participation in school development, and self-development and colleague development at the .01 level of significance with the predictive power of 77.60 percent and the standard error of estimate of $\pm .21506$.
7. In this research, the researcher proposed guidelines for upgrading teacher leadership in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 consisting of four aspects: 1) Transformational leadership, teachers should set the goals for self-improvement, work development, and use modern information technology for work development; 2) Leaders of instructional management, teachers should have curriculum knowledge and understanding, and foster students' 21st-century skills, and creative thinking; 3) Participation in school development, teachers should involve in planning, building network partners in instructional management, and creating visions; and 4) Self-development and colleague development, schools should support teachers to build the professional learning community (PLC).

Keywords: Teacher leadership, Effectiveness of Academic Affair Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	21
ความหมายของผู้นำ.....	21
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท.....	28
บทบาทของผู้นำ.....	30
ลักษณะภาวะผู้นำ.....	31
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู	35
ความหมายของภาวะผู้นำครู.....	35
ความสำคัญของภาวะผู้นำครู.....	37
องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู.....	40
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	70
ความหมายของประสิทธิผล.....	70
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	71
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ.....	74
หลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	75
กระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	77
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน.....	78
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	114
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	122
3 วิธีดำเนินการวิจัย	135
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	136
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	136
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	143
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	146
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	150
ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	151
เครื่องมือที่ใช้	151
ผู้เชี่ยวชาญ	150
การวิเคราะห์ข้อมูล	153

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	155
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	158
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	229
ความมุ่งหมายของการวิจัย	229
สมมติฐานของการวิจัย	230
วิธีดำเนินการวิจัย	231
สรุปผลการวิจัย	232
อภิปรายผล	234
ขอเสนอแนะ	247
บรรณานุกรม	249
ภาคผนวก	261
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	263
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	267
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	289
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	293
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์เครื่องมือ	311
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	323
ประวัติย่อของผู้วิจัย	331

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	56
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายงานวิชาการ	84
3 การเปรียบเทียบระหว่างการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ 17 งาน ตามขอบข่ายของ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550	112
4 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน แยกเพศชาย-หญิง จำแนกรายอำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	120
5 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	120
6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	138
7 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก	138
8 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดกลาง	140
9 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่	142
10 แสดงจำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	158
11 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	159
12 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_1) โดยรวมและ รายข้อ	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (X_2) โดยรวมและ รายข้อ 162
14	ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (X_3) โดยรวมและรายข้อ 163
15	ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_4) โดยรวมและ รายข้อ 164
16	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน 166
17	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรใน สถานศึกษา (Y_1) โดยรวมและรายข้อ 167
18	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (Y_2) โดยรวมและรายข้อ 168
19	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ (Y_3) โดยรวมและรายข้อ..... 170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y4) โดยรวมและรายข้อ	172
21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y5) โดยรวมและรายข้อ	173
22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y6) โดยรวมและรายข้อ	175
23 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา (Y7) โดยรวมและรายข้อ	177
24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	179
25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	180
26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	181

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง 182
28	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน 183
29	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในตำแหน่ง 184
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 187
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y) 188
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y ₁) 189
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y ₂) 190

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y ₃) 191
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄) 192
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน (Y ₅) 193
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา (Y ₆) 194
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₇) 195
39	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม (Y ₁) R ² 196
40	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรใน สถานศึกษา (Y ₁) R ² 198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา (Y_2) R^2	199
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_3) R^2	200
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา (Y_4) R^2	202
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5) R^2	203
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) R^2	204

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) R^2 206
47	ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 208
48	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 212
49	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำ การจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 217
50	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 221
51	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 225
52	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 313
53	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำครู 317
54	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 319

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	15
2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	325
3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	325
4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	326
5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	326
6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	327
7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสุนันท์ จินคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	327
8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	328
9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายทักษิณ พลหงส์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	328

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	329
11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	329

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งกล่าวไว้ว่า คนไทยและการศึกษาไทยต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยให้ครูพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย มีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนากระบวนการศึกษาใหม่เรียกว่า “การปฏิรูปการศึกษา” (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ระบบการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญคือครู ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาของชาติ ประเด็นสำคัญที่จะปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งทำโดยการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ครูเป็นบุคคลในการปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากครูเป็นบุคคลด้านหน้าและเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 221)

โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรครูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (เพ็ญกานต์ พวงพะยอม, 2558, หน้า 19) องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการ ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนดูตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลัก

สำคัญและลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้เป็นคณบดี มีความรู้ มีจริยธรรมและมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, หน้า 52)

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13) บทบาทความเป็นผู้นำและความ รับผิดชอบของครูว่ามีทักษะภาวะผู้นำ 6 ประการ คือ มีวิสัยทัศน์ ความมีจริยธรรมและ ความซื่อสัตย์ ทักษะด้านหลักสูตรและการสอน กลยุทธ์การเรียนการสอนที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพ ของครู (Overholser, 1992, pp. 5 – 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการ หนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวสำคัญในการขับเคลื่อน ให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้น เป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ภารกิจ ดังกล่าว จึงไม่ได้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวที่สำคัญจะต้องพัฒนา ครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ ของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรม จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐาน ของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐาน วิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูในขณะที่สมรรถนะประจำ สายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครูและการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1 – 2)

ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูในสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5) การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13 – 14)

ตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้ขอบข่ายงานวิชาการ มี 17 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงาน วิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของ

สถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผลและการ
 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา
 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว
 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชน
 ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
 กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล
 ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การ
 จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือก
 หนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี
 เพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2 – 3)

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา
 ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ
 ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและ
 การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงาน
 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของ
 ตนเอง เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนา
 หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 9) ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา
 ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและ
 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระบวนการ
 จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ หัวหน้า
 กลุ่มสาระการเรียนรู้และครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการ
 (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 288)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบทบาทในการ
 จัดการศึกษาตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาส จำนวน
 175 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก กระจาย
 อยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดสกลนคร มีทั้งหมด 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง
 สกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอเต่างอย
 อำเภอกุฉินารายณ์ และอำเภอกุดบาก มีการจัดการศึกษาตามสภาพทางด้านสังคมทั้งในด้าน

ปริมาณและคุณภาพเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 4) จากจุดเน้นด้านการบริหารและการจัดการศึกษาคุณภาพนั้น โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability) จากโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ จะได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้บริการและสังคม มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้ม เพื่อประโยชน์สูงสุด คือคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานเทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 79 – 82) ซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำครูเป็นสำคัญ

ซึ่งในสังคมไทยเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะปัญหาของครู ซึ่งมีปัญหาสำคัญด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู กล่าวคือครูบางคนส่วนมากหรือบางส่วนในสถาบันการศึกษาแต่ละระดับยังยึดตนเองเป็นสำคัญหรือเป็นหลักการสอน โดยตนเองเคยใช้วิธีการหรือกระบวนการอย่างไรก็ทำแบบนั้นตลอด ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ไปในทางที่ดี แปลกใหม่และน่าสนใจจึงทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขสนุกในการเรียนรู้ และเกิดความท้อแท้ในการเรียนเพราะรู้สึกว่าไม่ได้รับประโยชน์มากมายในการเรียน (ธราญา จิตรขญาวนิช, 2560, หน้า 7) และยังสถานศึกษานั้นครูขาดภาวะผู้นำยอมให้ดำเนินงานต่าง ๆ ไปด้วยความยากลำบาก วุ่นวายสับสน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้ง การบรรลุเป้าหมายก็ย่อมจะล่าช้า และไม่ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 222) อีกทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเป็นภาวะผู้นำครู เพื่อนำไปสู่ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและที่ต้องการเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญเพื่อให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือไม่
6. ภาวะผู้นำครูแบบใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในตำแหน่งมีความแตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ภาวะผู้นำครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้นำผลไปพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13 – 14); อามาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554, หน้า 75); รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 292 – 300); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 226); ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205); อรรถกร เกสรแก้ว (2558, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 224); รัตติยา พรหมสัน (2559, หน้า 38); ปราโมทย์ พลราชม (2559, หน้า 52); รินนา ราชชาลี (2559, หน้า 79); สมัย วะชุม (2560, หน้า 30); ปาริฉัตร คำเห็น (2560, หน้า 17); Gehrke (1991, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 330); Pellicer and Anderson (1995, อ้างถึงใน สมัย วะชุม, 2560, หน้า 21); Leithwood

and Duke (1999, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 224); Lieberman (2000, p. 107); Snell and Swanson (2000, pp. 19 – 24); Childs–Bowen and Scrivner (2000, p. 89); Katzenmeyer and Moller (2001, pp. 24 – 25); Suranna and Moss (2002, p. 23); Lieberman (2004, p. 25); York–Barr and Duke (2004, p. 97); Harris and Muijs (2005, p. 13); Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006, อ้างถึงใน วาสนา บุรีโส, 2557, หน้า 32) ประกอบด้วย

1.1.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.1.2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

1.1.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.1.4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29 – 30); กุลชญา เทียงตรง (2550, หน้า 210); สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 271); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 30); ชอรัตน์ดา เกสทอง (2551, หน้า 20); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3); จินตนา ศรีสารคาม (2554, หน้า 60 – 61); มนูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 25); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 423); สัมมนา รธนินธ์ (2556, หน้า 99); พรพรรณ คำสีอ (2561, หน้า 34); Faber & Shearron (1990, p. 212); Owen R.G. (2001, p. 37) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

1.2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.2.7 การนิเทศการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

3.2.1.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

3.2.1.2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

3.2.1.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3.2.1.4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.2.2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.2.2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.2.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.2.2.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

3.2.2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

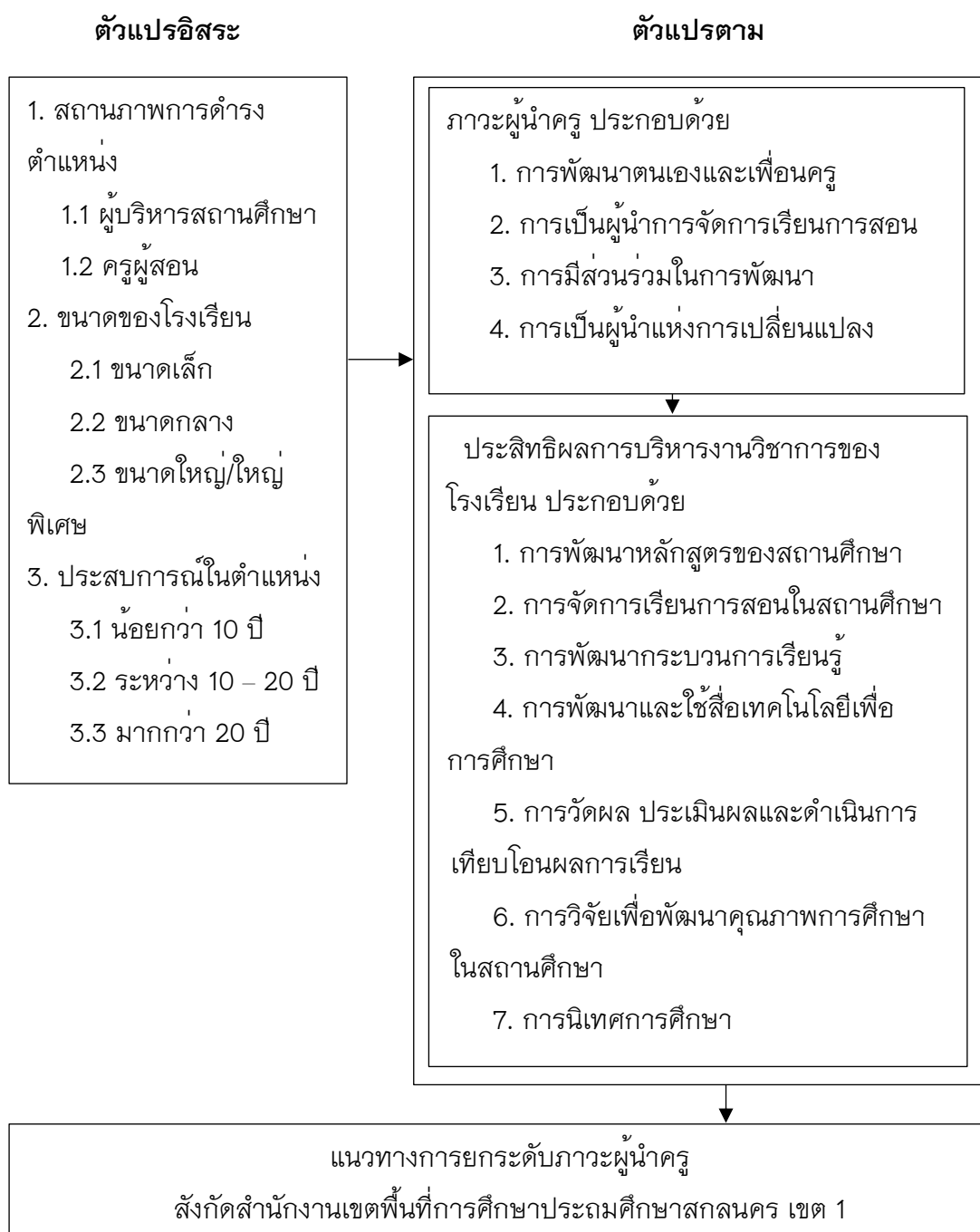
3.2.2.7 การนิเทศการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13 – 14); อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 75); รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 292 – 300); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 226); ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205); อรรถกร เกสรแก้ว (2558, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 224); รัตติยา พร้อมสิน (2559, หน้า 38); ปราโมทย์ พลราชม (2559, หน้า 52); รินนา ราชชาลี (2559, หน้า 79); สมัย วะชุม (2560, หน้า 30); ปาวิฉัตร คำเห็น (2560, หน้า 17); Gehrke (1991, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 330); Pellicer and Anderson (1995, อ้างถึงใน สมัย วะชุม 2560, หน้า 21); Leithwood and Duke (1999, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 224); Lieberman (2000, p. 107); Snell and Swanson (2000, pp. 19 – 24);

Childs–Bowen and Scrivner (2000, p. 89); Katzenmeyer and Moller (2001, pp. 24 – 25); Suranna and Moss (2002, p. 23); Lieberman (2004, p. 25); York–Barr and Duke (2004, p. 97); Harris and Muijs (2005, p. 13); Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006, อ้างถึงใน วาสนา ปุริโส, 2557, หน้า 32) และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 หน้า 29 – 30); กุลชญา เทียงตรง (2550, หน้า 210); สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 271); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 30) ช่อรัตน์ดา เกสทอง (2551, หน้า 20); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3); จินตนา ศรีสารคาม (2554, หน้า 60 – 61); มนุญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 25); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 423); สัมมนา รณิธย์ (2556, หน้า 99); พรพรรณ คำลือ (2561, หน้า 34); Faber & Shearron (1990, p. 212); Owen R.G. (2001, p. 37)

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

1.2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

1.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนเองและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

1.4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพครูและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ระดับของภาวะผู้นำครู วัดได้โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย งานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุมขอบข่ายงานทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสม นิเทศ ติดตาม และประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา

2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดรูปแบบวิธีการสอน โดยมีความสัมพันธ์กันระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในบทเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม และการนิเทศการเรียนการสอน โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ความเป็นไปในการใช้สื่อและเทคโนโลยีและการจัดการเรียนการสอนการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การรวมกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

ของสถานศึกษา และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา
สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเรียนรู้
โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง
การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
ในภาพรวมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.7 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ
และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียน
การสอนภายในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ
และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่
การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
ของสถานศึกษา

ระดับของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วัดได้โดย
ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale)
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปัจจุบัน จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการ
การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง
ที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่กำหนดตามจำนวน

นักเรียน ตามเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564 (ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564) ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ตั้งแต่ 119 คนลงมา
- 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ตั้งแต่ 120 – 719 คน
- 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึง
ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น
 - 5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปีการศึกษา 2563 น้อยกว่า 10 ปี
 - 5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปีการศึกษา 2563 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี
 - 5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปีการศึกษา 2563 มากกว่า 20 ปี
6. แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการ
พัฒนาภาวะผู้นำครู โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำครู ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มาร่างเป็นแบบ
สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้
ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู
3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “ผู้นำ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายไว้มากมายหลายท่าน โดยมีสาระสำคัญส่วนใหญ่มักจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือ

ในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน
ทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความ
เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและ
สภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า
ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น สามารถ
สร้างความสัมพันธ์ในองค์การ มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

สรุद्धิ แก้วป๋วย (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ
หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพล
และบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถชี้นำให้บุคคลปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่
ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ฉัตรินันท์ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า
ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือและศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์การ
สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิด
หรือทางปฏิบัติก็ตามรวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดี และนำองค์การไปสู่
เป้าหมายที่ตั้งไว้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ
หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือก แต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับการมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจากเป็น
บุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ใน
สถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือ
กันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์การ

ปิยนันท์ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า
ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากสมาชิก
ให้เป็นผู้นำกลุ่มโดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกัน
เพื่อให้งานขององค์การสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ
ถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความ

พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Worner (2002, อ้างถึงใน ไชยา ภวระบุตร, 2560, หน้า 22) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำโดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้สามารถรู้ดีกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น
3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ
5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ
6. ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
7. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

จากความหมายของผู้นำ ของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อบรรลุผลในเป้าหมาย เป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีทักษะเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดที่ดี นำความคิดสู่การปฏิบัติ ชักจูงใจคนอื่นให้เห็นคุณค่าของความคิดและทำให้มั่นใจได้ว่าความคิดนั้นตอบสนองต่อเป้าหมายของส่วนรวม

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

กระบวนการภาวะผู้นำไม่อาจให้นิยามง่าย ๆ ด้วยคำว่า พฤติกรรม (behavior) เป็นรายบุคคล แต่จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันของกลุ่มบุคคล

ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานการเห็นคุณค่าร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมา รชนีธย์ (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

NECTEC's Lexitron Dictionary ให้คำแปล “ภาวะผู้นำ” (leadership) ว่าหมายถึง สภาพหรือสถานะที่เป็นหัวหน้าผู้อื่นและให้คำแปล “leadership” ว่าหมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ตำแหน่งผู้นำ ตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจากคำแปลดังกล่าวเห็นได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำในบริบททางวิชาการยังต้องการความชัดเจนอีกมาก ยังต้องการคำอธิบายที่มีการขยายความเข้าใจในรายละเอียดอีกมาก ซึ่งจากการศึกษาเพิ่มเติมในกรอบอย่างกว้าง ๆ ว่ามีการจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ คือ World Press (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 87 – 88)

1. ความหมายภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเรื่องชนเผ่าหรือสัตว์บางประเภท หมายถึง ภาวะการณ์มีอำนาจเหนือกลุ่มของตนเอง (having the dominating power over your people) ของผู้ที่อยู่ตำแหน่งบนของกลุ่มในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เน้นการเชื่องพังกฎเกณฑ์ที่ผู้นำกำหนด ภาวะผู้นำในความหมายนี้เป็นมาในอดีต ในองค์กรสมัยเก่าหรือในองค์กรปัจจุบันที่ยังยึดติดกับแนวคิดเก่า ไม่เป็นการนำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้วย

หลักมนุษยสัมพันธ์ ด้วยการบันดาลใจหรือด้วยการจูงใจใด ๆ ขอเพียงแต่บุคคลนั้นอยู่ตำแหน่งบนสุดของกลุ่ม แนะนำกลุ่มโดยอาศัยกฎเกณฑ์

2. ความหมายภาวะผู้นำ ที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น หมายถึง ภาวะการณ์ให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความปรารถนา ความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ (accomplishing tasks through others) ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ หรือด้วยความสัมพันธ์ของผู้นำกลุ่มซึ่งเป็นจุดเน้นขององค์กรยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่

3. ความหมายภาวะผู้นำ ที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตที่ดีกว่า หมายถึง ภาวะการณ์ท้าทายต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน และมุ่งหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่ที่ดีกว่า (challenges the status quo and gears towards a better world) บุคคลในกลุ่มจะเป็นใครก็ได้ แม้ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง ขอเพียงมีความคิดและมีการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือว่าผู้นั้นมีภาวะผู้นำ ตามสโลแกนที่ว่าคนในกลุ่มสามารถเป็นผู้นำได้ (everyone on a group can be a leader) หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ (everyone is a leader) หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ (everyone must be a leader)

ความหมายของภาวะผู้นำ 3 กลุ่มดังกล่าวเป็นสภาพการ แสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่สามารถจำแนกได้ว่า บุคคลผู้นั้นมีภาวะผู้นำตามความหมายที่มีพื้นฐานความคิดแบบใด ซึ่งแน่นอนว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์สำหรับองค์กรยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่ คือ ภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดแบบที่ 2 และแบบที่ 3

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

เจริญ สุระประเสริฐ (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทางที่ตนต้องการ ปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม

และความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการ
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
ปริยาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิด
ประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการ
ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

อรอนงค์ กลางนภา (2561, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้
ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
หรือกลุ่มบุคคลโดยที่บุคคลอื่น จะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการ
บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยการใช้อำนาจอิทธิพลแรงจูงใจ
การตัดสินใจอย่างมีศิลปะเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง อำนาจการ
ให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า
ภาวะผู้นำ คือ การใช้ศิลปะหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้ในการชี้นำ ผลักดัน ชักจูง
โดยแสดงออกมาในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิด
ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและ
บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า
ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรง
บันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส
ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลง
การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์การ

Coyle (1997, pp. 12 – 14) ได้ทำการสรุปรวมคำจำกัดความของคำว่า
ภาวะผู้นำ จากนักวิชาการต่าง ๆ ที่แสดงถึงลักษณะของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ
นักวิชาการนั้น ๆ พร้อมตั้งข้อสังเกตด้วยว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญเพราะมีคนฟังและ
ยอมปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้ตามก็มีความสำคัญด้วย หากไม่มีผู้ตามภาวะผู้นำก็จะไม่เกิด

Kotter (1999, p. 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Lunenburg & Omstein (2000, p. 113) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” จากนักการศึกษาหลายท่าน ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำ คือ การเข้าไปมีอิทธิพล ชี้นำทิศทาง แนวทางการกระทำและการแสดงความคิดเห็น
3. ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่ก่อให้เกิดผลต่อองค์การ
4. ภาวะผู้นำเป็นการสร้างทีมงานที่ร่วมกันอย่างเหนียวแน่น เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
5. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนผู้อื่นให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องการเห็นผลประโยชน์ส่วนตัวและยอมรับเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของแต่ละคน
6. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนกลุ่มบุคคลอื่น เพื่อการบรรลุเป้าหมายรวมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสวัสดิการของกลุ่ม

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Yukl (2002, p. 345) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

Daft (2003, p. 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำโดยการโน้มน้าวใจ ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า “บทบาท” (Role) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากหลายซึ่งแต่ละอย่างก็มีความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นักจิตวิทยาสังคมได้กล่าวถึงที่มาของบทบาทว่ามาจากคำเต็มว่า “บทบาททางสังคม” (Social Role) ซึ่งหมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ อีกฝ่ายหนึ่งคือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า บทบาทมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานและคนที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ประสบความสำเร็จ การแสดงออกเช่นนี้เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเองกับความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ บทบาทจึงมีความหมายแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. บทบาทที่มาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่กฎหมาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้องคาดว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีความประพฤติปฏิบัติอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับแบบแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมทัศนคติ ประสพการณ์ การศึกษาอบรมของผู้เกี่ยวข้อง

3. บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลปฏิบัติ ซึ่งอาจสอดคล้องกับบทบาทที่มาพร้อมกับตำแหน่ง หรือตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือของตนเองหรือไม่ก็ได้

Yukl (1998, p. 152) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำว่า บทบาทของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันตามบุคลิกลักษณะและสถานการณ์ ผู้นำมักถูกคาดหวังในด้านบทบาท (Role Expected) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังไว้เกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม บางครั้งต้องการผู้นำบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งธรรมชาติลักษณะของงาน แต่บางครั้งผู้นำไม่สามารถปรับตัวสอดคล้องกับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งการรับรู้บทบาทของผู้นำ (Perceived role) จะขึ้นอยู่กับความต้องการคุณลักษณะ ค่านิยมและทักษะของผู้นำ หากบทบาทตามความรู้ของผู้นำไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังผู้นำอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาทได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์การได้ ซึ่งผู้นำจะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกัน จึงจะก่อให้เกิดการทำงานตามบทบาทของผู้นำทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ

Hoy & Miskel (2001, p. 33) กล่าวถึงลักษณะบางประการที่อธิบายธรรมชาติของบทบาท ดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่ง สถานะ (Status) ภายในองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ เช่น อาจารย์ใหญ่ ครู อาจารย์ นักเรียน เป็นต้น
2. บทบาทถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง เมื่อบุคคลได้แสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ เขาก็ได้แสดงบทบาทของเขา บทบาทเป็นเสมือนพิมพ์เขียวในการปฏิบัติงานของเขา
3. บทบาทเป็นตัวแปร คือ สามารถแปรเปลี่ยนได้ ทั้งนี้เพราะว่าความคาดหวังบางอย่างจำเป็นต้องกระทำตามแต่ความคาดหวังอีกบางอย่างอาจจะมี ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติก็ได้
4. บทบาททั้งหลายในองค์การมีความคาบเกี่ยวกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น เป็นการยากที่จะอธิบายเฉพาะบทบาทของครูหรือเฉพาะบทบาทของนักเรียน โดยไม่ต้องอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ “บทบาท” สรุปได้ว่า บทบาทขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสังคม เป็นอำนาจหน้าที่และสิทธิตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคนที่ถูกกำหนดให้แสดงบทบาทในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

4. บทบาทของผู้นำ

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 52) ได้กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำว่า บทบาทภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการกำหนดสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลและ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ตำแหน่งหน้าที่ใดก็ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ในงานนั้นให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ขององค์การให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จึงมีบทบาทเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้บทบาทผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อมระยะเวลาและสถานการณ์ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Farrew and Kaye (1996, pp. 178 – 180) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำ 5 ประการ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาการทำงาน ดังนี้

1. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ได้แก่ 1) ช่วยแนะนำให้ บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าของการทำงาน ประโยชน์ของการทำงานและทักษะด้าน การตลาด 2) ช่วยอธิบายให้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของการวางแผนการ ทำงานในระยะยาว 3) เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศ พร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็น ของบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่และ 4) ช่วยให้บุคลากรเกิดความ เข้าใจและความเชื่อมโยงถึงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน

2. บทบาทผู้ประเมิน (Appraiser) ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิก เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย 2) กำหนดมาตรฐานและความคาดหวังให้ชัดเจนโดย ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่าจะต้องถูกประเมินสิ่งใดบ้าง และ 3) รับฟังบุคลากรและเรียนรู้ว่า อะไรคือสิ่งสำคัญและความคาดหวังในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) ชี้ให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติของบุคลากรเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการทำงานและ 5) ให้คำแนะนำเป็นพิเศษแก่บุคลากรแต่ละคนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและ สร้างชื่อเสียง

3. บทบาทผู้คาดการณ์ (Forecaster) ได้แก่ 1) ช่วยให้บุคลากรได้รับทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์การเพิ่มเติม 2) ชี้ให้เห็นแนวโน้มและการพัฒนาใหม่ ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการทำงาน 3) ช่วยให้บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมและนโยบายที่แท้จริงขององค์การ และ 4) สื่อสารให้สมาชิกได้ทราบถึงทิศทางซึ่งเป็นกลยุทธ์ขององค์การ

4. บทบาทผู้ให้คำแนะนำ (Adviser) ได้แก่ 1) ช่วยชี้ให้บุคลากรเข้าใจถึงเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจนมากขึ้น 2) ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้เลือกเป้าหมายของการทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น และ 3) ชี้ให้เห็นทรัพยากรที่อาจเป็นตัวสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. บทบาทผู้สร้างความสามารถ (Enabler) ได้แก่ 1) ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน 2) จัดการติดต่อกับบุคคลในองค์การอื่นที่มีความสามารถ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย 3) อภิปรายความสามารถของทีมสมาชิกและเป้าหมายของการทำงานให้แก่บุคคลอื่น ผู้ซึ่งให้โอกาสการทำงานในอนาคตและ 4) รวบรวมบุคคลและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ “บทบาทผู้นำ” สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและกำหนดเส้นทางเดินไปสู่จุดหมายปลายทางในอนาคตได้ สามารถคาดการณ์และพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างความเชื่อมั่นแก่ทีมงาน ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม วางตนเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทของตน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ลักษณะภาวะผู้นำ

คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีสัมพันธ์กับงานและประสิทธิผลของผู้นำที่มีความโดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้อื่น เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 278 – 279) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าจะกล่าวว่าการทำงาน ประกอบไปด้วย บุคคล 2 ระดับ คือ ผู้นำหรือหัวหน้างานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานนั้นและอีกระดับหนึ่งก็คือ ผู้ตามหรือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง 2 ระดับนี้จะปฏิบัติงานร่วมกันจะรวมทำงานกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ผู้นำจะรวมกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการวางแผนหาคนมาทำงานแบ่งงาน มอบหมาย ตัดสินใจสั่งการ ควบคุมดูแล กำกับงาน ตรวจสอบแก้ไข ตลอดจนอบรม สั่งสอน ชมเชย ให้รางวัล ลงโทษ ผู้นำจะรับแต่ชอบอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องรับผิดชอบด้วย (ถ้ามี) จะคอยแต่ชี้หน้าอย่างเดียวนั้นไม่ได้ บางครั้งจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยตัวเองบ้าง จึงจะเรียกว่า มือถึง ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเชื่อถือและได้กล่าวอีกว่า ผู้นำที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นกันเอง เป็นคนใจกว้าง ไม่ถือตัว กล้าได้กล้าเสีย
2. มีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย

มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ แต่มีระเบียบวินัย

3. แนะนำชี้แจง สอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ดียู่เสมอจ้ำจี้จ้ำไช แต่ไม่จุกจิกจู้จี้ ดิเพื่อก่อ สรุปแล้วคือเป็นผู้สอนเก่ง ถ่ายทอดวิธีทำงานแก่นั่นเอง

4. ไม่แล้งน้ำใจ เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลทุกข์สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เห็นคุณค่าของคน เป็นคนมองโลกในแง่ดี ในแง่สวยสดงดงาม ควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ดี

6. มีเหตุผลจริง พุดเก่ง มีวาทศิลป์ดี ไม่ถืออำนาจบาตรใหญ่ ไม่สั่งการใด ๆ โดยผลการ มักจะประชุมปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

7. ไม่พยายามโกรธง่าย เป็นคนมองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขา มาใส่ใจเรา เข้าใจคนอื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

8. ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง เวลามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ไม่เป็นคนสร้างปัญหา ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาตัวรอดแต่เพียงผู้เดียว

9. มีความสามารถในการทำงานที่เป็นทีมสูง มีศิลป์ในการจูงใจ ให้คนทำงานสูง มีระเบียบวินัย

สรยุทธ ลิ้มมาจันทร์ (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคนและในการสร้างทีมงานที่ดี

ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงานและต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

Frigon and Harry (1996, pp. 29 – 36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีคุณภาพเหนือผู้อื่น คุณลักษณะเหล่านี้เป็นการกำหนดพฤติกรรมผู้นำซึ่งจะต้องมีการแสดงออกอย่างมั่นคง ชัดเจนและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ จะทำให้ประสบความสำเร็จมี 10 ประการ ได้แก่

1. การควบคุมอารมณ์ให้มีความรู้สึกที่ดี ระวังระมัดระวังควบคุมอารมณ์ในที่สาธารณะ และต้องตัดสินใจบนรากฐานของความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล
2. ความสามารถในการปรับตัวในทุกสถานการณ์ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร จะทำให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องแสดงออกมาให้เห็นเพื่อแสดงความสามารถ วิสัยทัศน์และความสร้างสรรค์ของผู้นำในอนาคตซึ่งมีความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
4. ความกล้าหาญ มีจิตใจและอารมณ์กล้าหาญเผชิญหน้ากับอุปสรรคอันตรายความเจ็บปวดด้วยความตั้งใจแน่วแน่
5. ความเด็ดเดี่ยวและความเพียรพยายาม โดยแสดงความกล้าที่จะนำทีมและผู้ตามเมื่อต้องพบกับความยากลำบากในระหว่างการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์สุดท้ายของการปฏิบัติงาน
6. พฤติกรรมด้านจริยธรรม จะเกี่ยวกับระบบค่านิยมและคุณธรรมพื้นฐานในฐานะของผู้นำ โดยเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างความซื่อตรงและความมั่นคง
7. การตัดสินใจด้วยวิจารณญาณ มีความสามารถตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นที่ดีและมีทิศทางที่ถูกต้อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง ความรู้และความเข้าใจ
8. ความอดทน แสดงให้เห็นความกล้าหาญของบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยต้องมีความสามารถอดทนต่อภาวะความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจการทำงานจนบรรลุความสำเร็จ
9. ความไว้วางใจได้ เป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำที่จะต้องแสดงให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อใจในคำพูด การกระทำด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจ

10. ความปรารถนา เป็นลักษณะความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมุ่งไปให้ถึงความสำเร็จหรือความเป็นเจ้าของความจริงและผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่ดีจะต้องมีความปรารถนาที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985, pp. 6 – 12) ได้สรุปบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำประกอบด้วย 7 ประการ (7C) คือ

1. พันธสัญญา (Commitment) ผู้นำจะต้องมุ่งมั่นอุทิศทั้งกายและใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความสลับซับซ้อน (Complexity) เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องตระหนักอยู่เสมอ ดังนั้นผู้นำจึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้นำจะถูกตรวจสอบโดยสังคมตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องระมัดระวังตัว เพราะทุกอย่างก้าวนั้นอยู่ในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสมอ

4. ความรู้ความสามารถ (Competence) ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของการบริหารจัดการตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้นำควรมีความเชื่อมั่นต่อตนในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ

6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ในยุคแห่งข่าวสารข้อมูล ผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้จักการติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การและนอกองค์การ

7. การวิเคราะห์ชุมชน (Community) ผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมบริบทรอบ ๆ องค์การตลอดจนต้องเรียนรู้และสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วย

จากคุณลักษณะผู้นำกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีความรักในหน้าที่การงาน แต่งกายดี มีเชาว์ปัญญาดี รักความยุติธรรม ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีชีวิตชีวาสดชื่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องการบริหารงานองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง มีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามในการดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 323) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เครือข่ายระหว่างแต่ละคนในโรงเรียน

ประภาดา คนคลอง (2560, หน้า 64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออก ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการขึ้นำจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครูและการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 52) กล่าวว่าภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วย

Silns, H. and Mulford, B. (2002, p. 2) เสนอว่า ผู้นำครูเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรกแต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำแต่จะรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานที่ครูได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนางานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนผู้นำครุนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

Danielson (2006, อ้างถึงใน ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, 2557, หน้า 72) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำครู คือ การแสดงบทบาทบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ 3) มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และ 4) ซาบซึ้งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

Stephe (2012, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 81 – 82) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลง (change agent) ในห้องเรียนหรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของระบบภาวะผู้นำของครูไม่ได้หมายถึง อำนาจของครู (teacher power) แต่หมายถึงการแสวงหาอย่างกระตือรือร้นถึงการกระทำและความคิดที่ดีที่สุด ด้วยการตั้งคำถามอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและทัศนคติการทำงานแบบรวมพลัง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการร่วมกันทำงาน นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมไปถึง

ความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมการจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูในสถานการณ์ที่หลากหลายรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าสมรรถนะครูผู้สอน ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 324 – 325) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการ

เรียนรู้

จะเห็นได้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดบทบาทของครูผู้สอนไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 26)

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทาหายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ตามความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

Lieberman and Miller (2004, อ้างถึงใน ไชยา ภวระบุตร, 2560, หน้า 325 – 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรม การทำงานคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุง การเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยที่ฝ่ายบริหารไม่สามารถจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน เต็มใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือ ส่งเสริมครูคนอื่น ๆ ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ
2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่นตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติการกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน
3. ประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย พัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ เป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญทางการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จึงเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป
4. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด การปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน โดยครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็น

ผู้บริหาร ดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู คือ บทบาทคุณลักษณะและพฤติกรรม ภาวะผู้นำครู ซึ่งได้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบคร่าว ๆ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13 – 14) ได้กำหนดสมรรถนะของครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในสมรรถนะประจำสายงานได้มีสมรรถนะ ภาวะผู้นำครู ซึ่งนำเสนอ ดังนี้

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
 - 1.1 พิจารณาบทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม
 - 1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 - 1.3 กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
 - 2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมใน การสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนา วิชาชีพ
 - 2.2 มีทักษะการฟัง พูด เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะ ที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 สืบเสาะข้อ ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทาย
ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมี
การวางแผน

3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา
นวัตกรรม

3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง
เพื่อพัฒนานักเรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการเปลี่ยนแปลง
ไปจากเดิมได้

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้
ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้

4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง
ของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน
การปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย
ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครอง
และนักเรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการ
เรียนรู้จากผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อ
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้านรวมไป
ถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 75) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนและสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานในอนาคตตามเป้าหมายที่วางไว้มีความสามารถในการวางแผน โดยเชื่อมั่นในตนเองว่ากระทำได้ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์และเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น มีความกล้าและความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย กล้าเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา มีทักษะในการบริหารการจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมคิดร่วมทำงาน มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน ใช้ความสามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนและบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครู ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีการวางแผนการสอน ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ พัฒนาริธินสอนอย่างต่อเนื่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีความอดทนส่งเสริมการให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ สนับสนุนปัจจัยการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียน ครูและนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญพร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาความคิดมีโดยให้ความสำคัญกับการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนครู

องค์ประกอบที่ 3 มีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

ในการร่วมกันพัฒนา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นและเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุความสำเร็จมีการทำงานเป็นทีม ประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รับผิดชอบแก้ไขปัญหา ตัดสินใจร่วมกันทุกขั้นตอนตาม บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางดำเนินงานกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม ภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา มีความคิดริเริ่ม อดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก ที่จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่งานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงานสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน แสวงหา โอกาสในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้า มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมีทักษะในการจัดการและการใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาศักยภาพ ของตนเองอยู่เสมอเพื่อรักษาคุณภาพและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีความรู้ในวิชาชีพและทัน เหตุการณ์ปัจจุบันกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลัก แห่งเหตุผลปราศจากอคติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์เป็นผู้ได้รับการ ยอมรับความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีจนได้รับการยอมรับ รักและศรัทธา และความไว้วางใจจากหมู่คณะอยู่เสมอ

รังสรรค์ สุธาธัมย์ (2556, หน้า 292 – 300) ได้สรุปองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และพฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

1.1 การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

1.1.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้อง

กับหลักสูตรแกนกลาง

1.1.2 ดำเนินการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและปัญหาในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.3 กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาครบถ้วน ถูกต้อง

1.1.4 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างครบถ้วน
ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.5 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมิน
ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2.1 มีการจัดทำและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึด
นักเรียนเป็นสำคัญ

1.2.2 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย
ความสามารถของตนเองและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

1.2.3 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียน
ต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบครบถ้วน

1.2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้และดูแลเอาใจใส่ในนักเรียนที่รับผิดชอบ
ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลนักเรียนอย่างรอบด้าน
และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.3.1 มีส่วนร่วมและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.3.2 มีความสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน
ครูในโรงเรียน

1.3.3 เป็นผู้นำด้านข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์และใช้ข้อมูล
ต่าง ๆ ในการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้

1.3.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้

1.3.5 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการบริหาร
จัดการเรียนรู้

2. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

2.1 การมีความเป็นผู้นำ

2.1.1 มีความรู้ในวิชาชีพและรู้ทันเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน

- ให้ดีขึ้น
- 2.1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ
- 2.1.3 กระตุ้น จูงใจเพื่อนครูให้มีการเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน
- 2.1.4 มีความอดทนและกล้าตัดสินใจทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 2.1.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 2.2.1 มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับสมาชิกภายในทีมงานและเครือข่าย
- 2.2.2 พัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ
- 2.2.3 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ในการพัฒนา งานและตนเอง
- 2.2.4 มีทักษะการฟังพูดและตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น
- 2.2.5 มีการสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและตนเองอยู่เสมอ
- 2.3 การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ
- 2.3.1 เป็นบุคคลที่เพื่อนครูมาขอคำปรึกษาทั้งเรื่องทำงาน และเรื่องส่วนตัว
- 2.3.2 ผู้อำนวยการและครูให้ความร่วมมือในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี
- 2.3.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมเพื่อนครูให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ
- 2.3.4 เป็นบุคคลที่เพื่อนครูยอมรับให้เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2.3.5 ได้รับรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.4 การมีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียน

2.4.1 มีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น
จากการตัดสินใจโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู

2.4.2 มีการชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการ
แก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างของโรงเรียน

2.4.3 ร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกัน
กับคณะครู

2.4.4 มีความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นและการกระทำ
ของเพื่อนครูให้มืองค์ประกอบเป็นบุคคลแก่การเรียนรู้

2.4.5 เป็นคณะทำงานการดำเนินงานในการบริหารจัดการ
โรงเรียน

2.5 การเป็นผู้ประสานงานและการจัดการ

2.5.1 มีความมุ่งมั่น มีความสามารถในการจัดการกับภาระงาน
และมีทักษะในการบริหารจัดการ

2.5.2 มีการสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมและ
การสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนครู

2.5.3 มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งและ
สามารถทำการเจรจาให้เกิดการปรองดอง

2.5.4 อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครู
ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน

2.5.5 มีทักษะกระบวนการกลุ่มและการทำงานแบบกัลยาณมิตร

3. ด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้

3.1 การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.1.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เน้นการวิเคราะห์
สังเคราะห์ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของนักเรียน
เป็นรายบุคคล

3.1.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม
สอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียนและชุมชน

3.1.3 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณา
การอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

3.1.4 มีความสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล
อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

3.1.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการ
เรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียน ตามตัวชี้วัด
ในหลักสูตร

3.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.2.1 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
และเอกสารวัดผลประเมินผลการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.2.2 มีการแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนด้านระเบียบวินัย
เชิงบวกในชั้นเรียน

3.2.3 สนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้
ด้วยตนเองของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2.4 มีการแนะนำให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

3.2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัด/ประเมินผล
การเรียนรู้ของตนเอง

3.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3.3.1 มีการร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับนักเรียน

3.3.2 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการเรียนรู้
ในการจัดการเรียนรู้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพ

3.3.3 มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์

3.3.4 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและ
นักเรียนกับนักเรียน

4. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

4.1 การวิเคราะห์ตนเอง

4.1.1 มีการใช้วิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบและประเมินผล
การประเมินงานของตนเอง

4.1.2 มีความสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ
โอกาสของตนเอง และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้

4.1.3 สามารถวางแผนชีวิตของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
ของอนาคตได้อย่างชัดเจน

4.1.4 สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่นได้

4.1.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างเหมาะสมตามโอกาส

4.2 การมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

4.2.1 มีความกล้าและตั้งใจมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการใหม่จากเดิม

4.2.2 มีความสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ และมั่นคง
ยืนหยัดอยู่ได้

4.2.3 มีการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน
บรรลุเป้าหมาย

4.2.4 มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นว่าจะ
ปฏิบัติงานได้บรรลุสำเร็จ

4.2.5 มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ
อย่างต่อเนื่อง

4.3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

4.3.1 มีการกระตุ้น จูงใจ และปรับเปลี่ยนความคิดเห็น
ของเพื่อนครูให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครู

4.3.2 ร่วมพัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนครูอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.3 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครูให้มี
ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

4.3.4 สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดจากการ
พิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนครูและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

4.3.5 มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู

4.4 การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

4.4.1 เป็นครูที่เลี้ยงการให้ทักษะการทำงานในงานใหม่
กับเพื่อนครู

4.4.2 มีความสามารถในการชี้แนะเพื่อนครูในการทำงาน
โดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาแนวทางการทำงานด้วยตนเอง

4.4.3 มีการแนะนำ ช่วยเหลือการแก้ปัญหาและพัฒนา
การทำงานของเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3 การให้คำปรึกษา นิเทศ แนะนำถ่ายทอดความรู้
ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครู

4.4.4 เป็นผู้นำในการทดลองฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้
ให้กับเพื่อนครู

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและ
สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน
4. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน
5. การวัดและประเมินผล

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 226) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา องค์ประกอบและสร้าง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. แบบอย่างทางการสอน
3. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

4. มุ่งพัฒนานักเรียน

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205) ได้สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้
- 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและการประเมินผล
- 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับความเป็นครู ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติตน

อรรถกร เกสรแก้ว (2558, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 228 – 229) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูไว้ว่ามีองค์ประกอบหลักใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. ส่งเสริมพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย 3) มีการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 4) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้สัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ แนะนำไปสู่การปฏิบัติตนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ 5) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 6) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 7) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 8) เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ 9) สามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาคำด้วยตนเอง และ 10) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์กรที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

2. เป็นผู้นำในด้านการเรียนการสอน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างทางการสอน 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง 3) เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 4) แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน 5) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 6) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน และ 7) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 2) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง 3) มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 4) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน 5) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง และ 6) เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและเพื่อนนักเรียนของตน

4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน และ 3) มุ่งความสำคัญที่นักเรียน

รัตติยา พรหมสัน (2559, หน้า 38) กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ความเชี่ยวชาญด้านการสอน
4. การพัฒนาตนเอง
5. การทำงานเป็นทีม
6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปราโมทย์ พลราช (2559, หน้า 52) กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารจัดการ และ 6) มุ่งความสำคัญผู้เรียน

รินนา ราชธานี (2559, หน้า 79) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำครูมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการเป็นแบบอย่าง 5) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม

สมัย วะชุม (2560, หน้า 30) ได้คัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูไว้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปาริฉัตร คำเห็น (2560, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Gehrke (1991, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 330) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูมี 6 ประการ คือ

1. การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. การแสดงความคิดเห็นในวิธีการปฏิบัติของโรงเรียนองค์กร

และผู้นำ

3. การให้บริการในการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาหลักสูตร

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ให้บริการ การฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงาน

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

Pellicer and Anderson (1995, อ้างถึงในสมัย วะชุม, 2560, หน้า 21) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน ซึ่งความเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน มิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Leithwood and Duke (1999, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ 2560, หน้า 224) นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำครูว่า ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. เป็นผู้นำการเรียนการสอน

2. เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

3. เป็นผู้นำการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม

4. เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม
5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ
6. เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Lieberman (2000, p. 107) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์ 2) การวินิจฉัยวิเคราะห์สภาพขององค์กร 3) กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ 4) การบริหารจัดการในการทำงาน และ 5) การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น

Snell and Swanson (2000, pp. 19 – 24) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน 2) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และ 3) มีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

Childs–Bowen and Scrivner (2000, p. 89) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Katzenmeyer and Moller (2001, pp. 24 – 25) ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู คือ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3) กำหนดมาตรฐานในด้านพฤติกรรมนักเรียน 4) การตรวจสอบข้อมูลในการตัดสินใจ 5) การออกแบบและพัฒนาทีมงาน 6) การกำหนดนโยบายและแผนงานโรงเรียน 7) การตัดสินใจด้านงบประมาณของโรงเรียน 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 9) การเลือกสรรครูใหม่ และ 10) การเลือกสรรผู้บริหารใหม่

Suranna and Moss (2002, p. 23) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีวศพบพบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่นและ 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

Lieberman (2004, p. 25) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูว่าประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์
2. การวินิจฉัยและวิเคราะห์สภาพโครงการ
3. กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์
4. การบริหารจัดการในการทำงาน
5. การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น

York-Barr and Duke (2006, p. 97) ได้สังเคราะห์งานวิจัยของภาวะผู้นำของครูผลการศึกษายืนยันลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครูและ 6) การสร้างพันธมิตรกับสถาบันผลิตครู

Harris and Mujs (2005, p. 13) ได้สรุปภาวะผู้นำครูว่ามี 4 บทบาท ดังนี้

- 1) ครูสามารถนำหลักการของการปรับปรุงโรงเรียนในภาพรวมให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนของตนเอง 2) ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมให้ความเข้าใจว่าครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 3) ครูเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และเป็นคนที่สามารถแสวงหาความร่วมมือกับภายนอกองค์การได้และ 4) ครูเป็นผู้ที่พยายามสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดของครูและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006, อ้างถึงใน วาสนา บุริโส, 2557, หน้า 32) ได้ระบุลักษณะและหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองและผู้อื่น

แก่ครูใหม่

2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา

3. การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ

4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ผู้วิจัยได้นำมา

สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

	องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู																									
	สพฐ. (2553)	อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	รังสรรค์ สุธารมย์ (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กุลสานต์ (2557)	อรรถกร เกสรแก้ว (2558)	รัตติยา พรอมสิน (2559)	ปราโมทย์ พลราชม (2559)	รินนา ราชขารี (2559)	สมัย วัชชุม (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	Gehrke (1991)	Pellicer and Anderson (1995)	Leithwood and Duke (1999)	Lieberman (2000)	Snell and Swanson (2000)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Suranna and Moss (2002)	Lieberman (2004)	York-Barr and Duke (2004)	Harris and Mujijs (2005)	Richardson and Sarah (2006)	ความถี่	ร้อยละ
5. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร				✓		✓		✓		✓			✓						✓	✓		✓			8	33.33
6. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน	✓				✓		✓																		3	12.50
7. ความเป็นครู	✓					✓		✓																	3	12.50
8. การทำงานเป็นทีม								✓											✓						2	8.33
9. การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา														✓								✓			2	8.33

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำครู ด้านที่มีความถนัดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 1.1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 2.1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 2.2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 3.1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 3.2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และ 3.3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 38 – 40) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1.1) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) 1.2) พินิจพิจารณาในสิ่งที่ดีและไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี 1.3) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 1.4) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 1.5) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความคิดริเริ่ม 1.6) วางแผนการดำเนินงานได้ 2) เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 2.1) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง 2.2) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต 2.3) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2.4) การมองเห็นความดีงามของตนเอง

2.5) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 3) มีการพัฒนาสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 3.1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 3.2) การจัดการตนเองได้ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใสและมีความสามารถในการปรับตัว 3.3) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาความขัดแย้ง 4) มีการพัฒนาด้านสังคม เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 4.1) การพัฒนาด้านสังคม 4.2) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี 4.3) การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 5.1) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 5.2) ฝึกทำบ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดี 5.3) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 6) ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนที่ดี ๆ เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 6.1) ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดี ๆ ในชีวิตได้ 6.2) มีความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน 6.3) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 7.1) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง 7.2) มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่ 8) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 8.1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 8.2) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 9) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 9.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9.2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เมืองคัมภีร์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 10.1) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 10.2) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 88) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาดตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 1) มีการวิเคราะห์ตนเอง 2) มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาดตนเอง 3) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และ 4) ให้การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

สมัย วะชุม (2560, หน้า 34 – 35) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาดตนเอง ไว้ว่า องค์ประกอบในการพัฒนาดตนเอง ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาดตนเอง ได้แก่ 1.1) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน (personal vision) 1.2) ผืนทำในสิ่งที่ดีและผืนไม่ทำ

ในสิ่งที่ไม่ดี 1.3) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 1.4) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 1.5) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 1.6) วางแผนการดำเนินงานได้ 2) เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ ได้แก่ 2.1) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง 2.2) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต 2.3) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2.4) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 2.5) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 3) มีการพัฒนาสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ 3.1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 3.2) การจัดการตนเองได้ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3.3) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาความขัดแย้ง 4) มีการพัฒนาด้านสังคม ได้แก่ 4.1) การพัฒนาด้านสังคม 4.2) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี 4.3) การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ ได้แก่ 5.1) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 5.2) ฝึกทำบ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดี 5.3) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 6) ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนที่ดี ๆ ได้แก่ 6.1) ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดี ๆ ในชีวิตได้ 6.2) มีความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน 6.3) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง ได้แก่ 7.1) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง 7.2) มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่ 8) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ได้แก่ 8.1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 8.2) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 9) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีประกอบด้วย 9.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9.2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ได้แก่ 10.1) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 10.2) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน

ฐปณีย์ นาไร (2561, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้น ส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้รับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิง

ระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8 – 9)

กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 1.1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 1.2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 1.3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 1.4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 1.5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 1.6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.2) ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 2.3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 2.4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2.5) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 2.6) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน 3) การใช้

และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3.1) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 3.2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3.3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้และผู้เรียน 4.2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4.3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4.4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 48 – 49) กล่าวว่าในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับครูมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 3) การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และช่วยดูแลผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 5) การจัดเตรียมและการใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน 6) การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางแผนให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง และนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 7) การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 8) การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมัย วะชุม (2560, หน้า 38 – 39) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบในการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่า องค์ประกอบในการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ได้แก่ 1.1) วิธีสอนหลากหลายชนิด 1.2) สอนให้นักเรียนศึกษารอบรู้ 1.3) จัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน

- 1.4) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม 1.5) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน
- 1.6) กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ 1.7) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้นักเรียน 1.8) จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง
- 2) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ 2.1) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2.2) เลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 2.3) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2.4) การจัดการชั้นเรียน 2.5) วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ 2.6) การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ 2.7) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2.8) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ 3.1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนและกลุ่ม 3.2) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 3.3) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.4) ฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะเชาว์ปัญญา 3.5) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิดกระบวนการกลุ่มสร้างความรู้ด้วยตนเอง 4) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี ได้แก่ 4.1) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแจ่มแจ้ง 4.2) รู้เนื้อหา 4.3) มีความรู้ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น 4.4) จินตนาการขยายความคิดความรู้ได้กว้างไกล 5) พุดจาสื่อความหมายได้ชัดเจน ได้แก่ 5.1) พุดจาสื่อความหมายได้ชัดเจน 5.2) ใช้คำภาษาคำพูดเข้าใจง่าย 5.3) พัฒนความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณบนพื้นฐานการสื่อสารที่ดี 6) นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ 6.1) นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข 6.2) สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน 6.3) ให้นักเรียน ค้นพบทักษะด้วยตนเอง 7) สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ได้แก่ 7.1) สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 7.2) ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ 7.3) ประเมินคำถามคำตอบของนักเรียนตรงประเด็น 8) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 8.1) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง 8.2) เฝ้าติดตามพฤติกรรม 8.3) ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 9) เป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ 9.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงงาม 9.2) มีคุณธรรมจริยธรรม 9.3) ยุติธรรมไม่ลำเอียง 10) วางแผนการสอนอย่างดี ได้แก่ 10.1) วางแผนการสอนอย่างดี 10.2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 10.3) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน 11) แสดงเจตคติที่ดี ได้แก่ 11.1) แสดงเจตคติที่ดี 11.2) ทศนคติของครูที่มีต่อเด็ก 11.3) เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียน

ทุกคน 12) ประเมินการเรียนการสอน ได้แก่ 12.1) ประเมินการเรียนการสอน 12.2) มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง 13) สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง ได้แก่ 13.1) สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง 13.2) พัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

คิพร อาจหาญ (2562, หน้า 83 – 84) ได้นิยามองค์ประกอบย่อยการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเรียนการสอนที่มีความเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเป็นกระบวนการจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ตามความถนัดและความสนใจ โดยที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากการสอนหนังสือเป็นบทบาทของการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้บทบาทเป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นใจ (Motivation) ให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) มุ่งมั่นสู่เป้าหมายชีวิตและบทบาทของการให้คำแนะนำปรึกษา (Coaching) ช่วยเหลือนักเรียนรวมทั้งสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้นวัตกรรม (Innovation) ที่หลากหลายเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และสามารถจัดการกับความรู้ได้ 2) การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตมีชีวิตอยู่ได้ช่วยเหลือตัวเองและผู้อื่นได้โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและหลักเลี้ยงการสร้างภาระให้สังคม 3) การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปฏิบัติหรือใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถแก้ปัญหาในชีวิตโดยใช้สติปัญญา (Wisdom) และแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย 4) การเรียนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสังคมได้อย่างสันติสุขและมีความสุขสร้างความสามัคคีและมีจิตสาธารณะ ทั้งนี้ผู้จบการศึกษาทุกระดับทุกประเภทต้องมีสมรรถนะทั้งด้านสติปัญญา (Intelligent Quotient : IQ) คุณลักษณะทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) และความสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม (Moral Quotient: MQ) เพื่อนำไปสู่การสร้างทรัพยากรทางปัญญาที่จะพัฒนาประเทศต่อไป

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญ

ระดับสูงด้านการเรียนการสอน มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

อาภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 81 – 82) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1.1) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1.2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 1.3) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 1.4) มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 2.1) มีการทำงานเป็นทีม 2.2) มีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2.3) การฟังฟังอิงร่วมกัน 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 3.1) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3.2) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 3.3) ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 3.4) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน 3.5) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 4.1) ครูที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูให้มี 4.2) เสริมสร้างการเป็นนักวิชาชีพให้ครูทุกคน 4.3) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 5) มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 5.1) ครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน 5.2) สร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าเป็นครูหรือบุคลากรอื่นใด จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและยอมรับว่าโครงสร้างบริหารแบบทีมงานเหมาะสมที่สุดในการใช้แก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มการเรียนรู้และทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สมัย วัชรขุม (2560, หน้า 41) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมและพัฒนา ไว้ว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและพัฒนา ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ในการร่วมพัฒนา ได้แก่ 1.1) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1.2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 1.3) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 1.4) มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 2.1) มีการทำงานเป็นทีม 2.2) มีความตั้งใจทำให้บรรลุเป้าหมาย 2.3) การฟังพากัน 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ 3.1) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3.2) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3.3) ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 3.4) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน
 3.5) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู ได้แก่
 4.1) ครูที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ 4.2) เสริมสร้างการเป็นนักวิชาชีพ
 ให้ครูทุกคน 4.3) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 5) มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและ
 ชุมชน ได้แก่ 5.1) ครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน 5.2) สร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพ
 ที่ดีกับผู้ปกครอง

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 343) ได้สรุปองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้
 ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาการเรียนรู้ ไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้
 ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การมีเครือข่ายการ
 ปฏิบัติงานร่วมกัน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) มี
 วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์
 ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 4) ความเพียรพยายามที่จะทำให้
 วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ 5) การวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน 6) การมีส่วนร่วมใน
 การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ 7) การติดต่อสื่อสารกันทั้งแนวดิ่งและแนวราบ
 8) การร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา 9) การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้
 สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม 10) การวางแผนการดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการของ
 เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 11) การติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 12) การ
 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพิ่มพูนความรู้ร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
 การพัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของ
 ครูในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน
 และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการ
 เปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
 เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และการเป็น
 แบบอย่างในการผสานความร่วมมือ

4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

สุริรัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 125) กล่าวถึง การเป็นผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของครูว่า ประกอบด้วย 1) สนใจประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่
 โรงเรียนเผชิญอยู่ 2) มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา 3) เข้าร่วมวางแผนพัฒนา

สถานศึกษา 4) ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ 5) กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้รวมกันปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงของครูมีพฤติกรรมแสดงออก ดังนี้ 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน 2) มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 3) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 4) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 98 – 100) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1.1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม 1.2) กระตุ้นหรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 1.3) เป็นผู้มองการณ์ไกล 1.4) ปรับปรุงความรู้ทักษะที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ 1.5) มีทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 1.6) สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 1.7) มีความสามารถให้ผู้อื่นร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธา 1.8) มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 2.1) เป็นตัวแทนรับผิดชอบ 2.2) เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา 2.3) เรียนรู้การปฏิบัติงานหลายด้านอยู่เสมอ 2.4) ใช้เครื่องมือและเทคนิคเชิงวิชาการสมัยใหม่ 2.5) มีความรู้ความสามารถทางเทคนิควิชาการ 2.6) สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น 2.7) เป็นนักคิดใฝ่หาความรู้ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับมีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 3.1) มีความเป็นกลางหรือผู้ตัดสิน 3.2) ช่วยเหลือในกระบวนการแก้ไขปัญหา 3.3) เป็นศูนย์การยอมรับของบุคคลในองค์กร 3.4) ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน 3.5) ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร 3.6) สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสมาชิก 3.7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 4) มีความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 4.1) ติดต่อสื่อสารการทำงานกับผู้อื่นอย่างใกล้ชิด 4.2) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 4.3) มีความสามารถในการฟังเพื่อวินิจฉัยปัญหาได้ 4.4) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 5.1) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.2) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับชั้น 5.3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
 5.4) มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวก 6) มีความสามารถในการทำงาน
 เป็นทีม เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 6.1) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม
 6.2) มีการทำงานเป็นทีม 7) เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์การ เมืองค์ประกอบ
 ที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 7.1) เป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก 7.2) ประสาน
 แหล่งทรัพยากร 7.3) มีความสามารถในการระดมทรัพยากร 8) มีความมุ่งมั่น
 เมืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 8.1) มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง 8.2) ทำงาน
 มุ่งความสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ

สมัย รัชสมัย (2560, หน้า 43 – 44) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบในการเป็น
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 1) เป็นผู้นำ ได้แก่ 1.1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม 1.2) กระตุ้นหรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจ
 ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 1.3) เป็นผู้มองการณ์ไกล 1.4) ปรับปรุงความรู้ทักษะที่มีอยู่ให้
 ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ 1.5) มีทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 1.6) สามารถ
 ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลง 1.7) มีความสามารถให้ผู้อื่น
 การเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธา 1.8) มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการ ได้แก่ 2.1) เป็น
 ตัวแทนรับผิดชอบ 2.2) เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา 2.3) เรียนรู้การปฏิบัติงานหลายด้าน
 อยู่เสมอ 2.4) ใช้เครื่องมือและเทคนิคเชิงวิชาการสมัยใหม่ 2.5) มีความรู้ความสามารถทาง
 เทคนิควิชาการ 2.6) สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น 2.7) เป็นนักคิด
 ใฝ่หาความรู้ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ได้แก่ 3.1) มีความเป็นกลางหรือผู้ตัดสิน
 3.2) ช่วยเหลือในกระบวนการแก้ไขปัญหา 3.3) เป็นศูนย์การยอมรับของบุคคลในองค์กร
 3.4) ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน 3.5) ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร 3.6) สร้าง
 ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสมาชิก 3.7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 4) มีความสามารถในการ
 ใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร ได้แก่ 4.1) ติดต่อสื่อสารการทำงานกับผู้อื่นอย่างใกล้ชิด 4.2) มี
 ความสามารถในการสื่อความหมาย 4.3) มีความสามารถในการฟังเพื่อวินิจฉัยปัญหาได้
 4.4) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์
 ที่ดี ได้แก่ 5.1) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.2) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล
 ทุกระดับชั้น 5.3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5.4) มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงหรือ
 ผู้อำนวยความสะดวก 6) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 6.1) มีทักษะในการ
 ทำงานเป็นทีม 6.2) มีการทำงานเป็นทีม 7) เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์การ

ได้แก่ 7.1) เป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก 7.2) ประสานแหล่งทรัพยากร 7.3) มีความสามารถในการระดมทรัพยากร

ศิริพร อาจหาญ (2562, หน้า 145) ได้นิยามการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น พัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่เสมอ รักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในโรงเรียน มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) รู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น 3) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 4) รักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 5) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน 6) ได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ 7) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

Yukl (1998, p. 246) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้ตามและกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่คาดหวังไว้

Northouse (2004, p. 169) ได้เสนอทัศนะ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐานและเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการ และการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นรูปแบบของอิทธิพลที่ผลักดันให้ผู้ตามประสบความสำเร็จมากกว่าความคาดหวัง

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นมีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายของประสิทธิผล

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 49) ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บุญโฮม ปะนาโก (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

รจนาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กรและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญกำลังใจของสมาชิกในโรงเรียนดี

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือปรารถนาผลงานและผลผลิตให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามที่กำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้โดยใช้ผลการเปรียบเทียบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 54 – 55) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการปรับตัวการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Mott (1977, p. 188) ให้ความหมายประสิทธิผลองค์การในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น Hoy and Miskel (1991, p. 379 อ้างถึงใน หนูพร สุภาชาติ, 2552, หน้า 38) ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญกำลังใจของสมาชิกในโรงเรียนดี

กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

กัมพล ชันทะวงษ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 21) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ ภาระที่โรงเรียน ผู้บริหาร ครูทุกคนจะต้องร่วมกันจัดการให้มีการดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องรับผิดชอบและเป็นผู้นำครู โดยร่วมมือกับครู ให้คำปรึกษา แนะนำและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อเรียนมากที่สุด และให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 190) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิด ทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

วิเศษ พลอาจทัน (2555, หน้า 46) กล่าวว่า งานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงาน

ด้านวิชาการจะมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมการติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 22) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่นักเรียนและระบบการศึกษาให้มากที่สุด เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

ทสني วงศ์เย็น (2557, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 25) การบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงาน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนัก มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

ที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนดเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ พอสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียน ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

4.1 เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

4.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

4.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่

จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัย เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5. หลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนทั้งมวล เพราะงานวิชาการ คือ ภารกิจของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิผลของการบริหารงานในทุกด้าน แต่การที่จะบริหารงาน วิชาการให้ประสบความสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมาย เจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จำเป็นต้องมี หลักการในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีความเหมาะสมกับบริบททาง การศึกษา หลักการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2546, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 191 – 192)

1. การจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก
2. การบริหารงานเน้นความร่วมมือกันทำงาน
3. มีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้อง สัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
5. การส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับงานวิชาการ
7. บุคลากรมีวินัยในตนเอง
8. ใช้เทคนิคส่งเสริมผู้ร่วมงานมากกว่าการสอนความรู้
9. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องการขวัญกำลังใจ
10. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านวิชาการ
11. ให้ครูผู้สอนตั้งจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายในการสอนทุกวิชา

12. การประสานงาน ความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือยอมนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ

13. การติดตามและประเมินผลสิ่งจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ

14. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ ศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหารงาน

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 25) สรุปไว้ว่า งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คะแนนหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการของการบริหารวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จด้านวิชาการต่อไป

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 29) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิตชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการ โดยอาศัยการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศ การศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การแนะแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุ คองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งหลักการดังกล่าว ย่อมจะสามารถ บรรลุความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารโรงเรียนที่ดี มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบ การวางแผนอย่างละเอียด กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนในการ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

6.1 การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพ ของผู้เรียนและมาตรฐานด้านการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐาน

6.2 การตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนโดยการประเมินคุณภาพของผู้เรียนโดยหน่วยงานที่เป็นกลาง

ตามหลักการบริหาร การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการพัฒนา คนให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ มนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เน้นให้เป็นคนดีและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ครบวงจร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การ ปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5)

ในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ คุณจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบท ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นสำคัญ เช่น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาท หน้าที่ในการบริหารภารกิจหลัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ รวมถึง การสร้างทีมงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้ มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีการติดตามและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

กล่าวสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดสู่การ ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก และผู้บริหาร ต้องเข้าใจขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติ ให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

7. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้เป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจขอบข่ายงานในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะแนวการศึกษา
 11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยัง
- องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กุลชญา เทียงตรง (2550, หน้า 210) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการมี
12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3) การพัฒนาสื่อการสอน 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
7) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 8) การนิเทศการศึกษา 9) การแนะแนวการศึกษา 10) การ
พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 11) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่
ชุมชนและ 12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 271) ได้สรุปขอบเขตงานการบริหารงาน
วิชาการไว้ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียน
การสอน 4) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน และ 5) การประเมินผลงานวิชาการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 30) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการไว้
12 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือ
ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุน
งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ช่อรัตน์ดา เกสทอง (2551, หน้า 20) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. กระบวนการเรียนการสอน
3. การวัดและประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3) เสนอขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
 - 1.2 โครงการสอน
 - 1.3 บันทึกการสอน
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 การจัดตารางสอน
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน
 - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 2.6 การฝึกงาน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 การจัดห้องสมุด
 - 3.3 การนิเทศการสอน
4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้ในเครื่องมือในการ

ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

จินตนา ศรีสารคาม (2554, หน้า 60 – 61) ได้กำหนดขอบข่ายงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วย

1. การวางแผนงานวิชาการ สถานศึกษาวางแผนงานวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล และกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ มีรายละเอียดที่สำคัญ คือ แผนปฏิบัติงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3. การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ การจัด กิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและ พัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน รวมทั้ง ช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ โดยการ จัด เนื้อหาสาระและกิจกรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างบุคคล ผักตบชား กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาจัดการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา และชุมชนทุกฝ่าย

4. การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน โดยกำหนดระเบียบการ วัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย ระดับประเทศ

5. การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยการกำหนด นโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และ กระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้เพียงพอเพื่อการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดระบบอย่างเหมาะสม

7. การนิเทศการศึกษา โดยการสร้างความตระหนักให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นได้ว่าปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบบริหาร และสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางานประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนา สถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา

มณูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ และ 5) การบริหารงานวิจัย

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 423) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ 7) การนิเทศการศึกษา

ลัมมนา รณิธย์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การจัดการหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวางแผนดำเนินงาน วิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำตาราง การกำหนด ผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดกิจกรรม นอกหลักสูตร 3) การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัด ดำเนินการเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน 4) การนิเทศและพัฒนากการเรียนการสอน ประกอบด้วย การติดตาม ดำเนินการ สอน การวิจัยเพื่อพัฒนากการเรียนการสอน การพัฒนาครู การประชุมทางวิชาการ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวัด และประเมินผล การสอนของครู การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

พรพรรณ คำลือ (2561, หน้า 34) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การวัดผล การ ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา และ 5) การนิเทศการศึกษา

Faber & Shearron (1990, p. 212) แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำ หลักสูตรไปใช้ 4) การจัดอุปกรณ์การสอน 5) การนิเทศการสอน และ 6) การส่งเสริมครู ประจำการ

Owen R.G. (2001, p. 37) กล่าวว่าขอบข่ายภาระงานวิชาการประกอบด้วย 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

3) การวางแผนเกี่ยวกับวิชาการ 4) การนิเทศการศึกษา 5) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 6) งานจัดครูเข้าสอน 7) การบริหารบุคลากร 8) งานวิชาการ 9) งานกิจกรรมนักเรียน 10) การจัดหาทุน และ 11) การพัฒนาข้อมูลนักเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่านักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายงานวิชาการ

ขอบข่ายงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กฤษฎา เทียงตรง (2550)	สมาน อัศวภูมิ (2551)	รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2551)	ชอรัตน์ดา เกสทอง (2551)	ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	จินตนา ศรีสารคาม (2554)	มนัญญู เชื้อชาติ (2554)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	สัมพันธ์า รัชนิชัย (2556)	พรพรรณ คำลือ (2561)	Faber & Shearron (1990)	Owen R.G. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่นและการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	84.62
2. การวางแผนงานวิชาการ		✓	✓			✓	✓				✓		✓	6	46.15
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓				7	53.85
4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓		7	53.85
5. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	84.62

ตาราง 2 (ต่อ)

	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กฤษฎีกา เพียงตรง (2550)	สมาคม อัครภูมิ (2551)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551)	ชอรัตน์ดา เกสทอง (2551)	ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	จินตนา ศรีสวัสดิ์ (2554)	มัญญ เชื้อชาติ (2554)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	สัมพันธ์ รัตนชัย (2556)	พรพรรณ คำลือ (2561)	Faber & Shearson (1990)	Owen R.G. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			9	69.23
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	✓	✓		✓			✓		✓					5	38.46
8. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12	92.31
9. การแนะแนวการศึกษา	✓	✓		✓										3	23.08
10. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	✓	✓		✓			✓			✓				5	38.46
11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	✓	✓		✓								✓		4	30.77
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	✓	✓		✓										3	23.08

ขอบข่ายงานวิชาการ														
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กฤษฎีกา เพี่ยงตรง (2550)	สภาน อัดวุฒิ (2551)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551)	ชอร์ตันดา เกสทอง (2551)	ปริญพร วงศ์มุตโรโรจน์ (2553)	จินตนา ศรีสารคาม (2554)	มณูญ เชื้อชาติ (2554)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	สัมมนา รัตนชัย (2556)	พรพรรณ คำลือ (2561)	Faber & Shearson (1990)	Owen R.G. (2001)	ความถี่
13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	✓			✓										2
14. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	✓													1
15. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	✓													1
16. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓		✓		✓			✓	✓		✓		7
17. การประเมินผลงานวิชาการ			✓											1
														รวม

ตาราง 2 (ต่อ)

	ขอบข่ายงานวิชาการ											รวม	ร้อยละ
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กฤษฎีกา เพี่ยงตรง (2550)	สภาน ยัตวุฒิ (2551)	รัฐชดาพร เวหะชาติ (2551)	ชอรัดนดา เกลทอง (2551)	ปรียาพร วงคอบตุรโรจน (2553)	จินตนา ศรึสารคาม (2554)	มณูญ เชื้อชาติ (2554)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	สัมนนา รัตนิจย์ (2556)	พรพรรณ คำลือ (2561)		
18. การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ								✓			✓	2	15.38
19. การส่งเสริมครูประจำการ											✓	1	7.69
20. การบริหารบุคลากร											✓	1	7.69
21. งานกิจกรรมนักเรียน											✓	1	7.69
22. การจัดหาทุน											✓	1	7.69
23. การพัฒนาข้อมูลนักเรียน											✓	1	7.69

จากตาราง 2 การสังเคราะห์การสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาขอบข่ายงานวิชาการ ด้านที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 5) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ 7) การนิเทศการศึกษา ดังรายละเอียด ขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและ สังคมอย่างแท้จริง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้สังคมชุมชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ การ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกชั้นปี โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 23)

1.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

1.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข

1.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ ด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก

1.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพ
ปัญหา ความต้องการของผู้เรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและมุ่งสู่ความเป็นสากล

1.2 สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้
การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตร
สถานศึกษา

1.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษารายงาน
ผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9 – 10)
กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 และกรอบสาระการเรียนรู้
ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูล
สารสนเทศ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา
เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วม
ของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

1.4 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
ของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

1.7.1 การจัดสาระการเรียนรู้

1.7.2 การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1 – 3

1.7.3 การกำหนดรหัสวิชา

1.7.4 การกำหนดระดับผลการเรียน

1.8 การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่อง ตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

1.9 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ
ยิ่งขึ้น

2. การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หมายถึง รายละเอียดของข้อมูล
สารสนเทศ รวมทั้งเนื้อหา องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพภูมิ
ประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม
การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพอิสระ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาตลอดจน
สภาพปัญหาและสิ่งที่ควรได้รับการถ่ายทอดพัฒนา ในชุมชนและสังคมนั้น ๆ ที่สถานศึกษา
กำหนด การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีแนวทางใน
การจัดทำสาระท้องถิ่น ดังนี้

2.1 ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากำหนดไว้

2.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทราบจุดเน้นหรือประเด็น
ปัญหาสำคัญที่โรงเรียน ให้ความสำคัญหรือกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน

2.3 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียน
เพื่อนำมาเป็นข้อมูล ในการจัดทำสาระท้องถิ่น

2.4 ดำเนินการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะ

2.4.1 จัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติม

2.4.2 ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเสริม

หรือบูรณาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 35) กำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ว่า ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม การใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ

ระดับท้องถิ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นตัวกลางที่จะเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดในระดับชาติให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยมีภารกิจสำคัญ คือ กำหนดเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับท้องถิ่นโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่มีความต้องการในระดับชาติ พัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น รวมทั้งเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากร สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามผล ประเมินผล วิเคราะห์ และรายงานผลคุณภาพของผู้เรียน

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัย และพัฒนาการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม

ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย และจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสม นิเทศ ติดตามและประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา

2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนไปจากเดิมอันเป็นผลจากการฝึกประสบการณ์ แต่มีใช้ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ เช่น สัญชาตญาณหรือวุฒิภาวะ หรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย ต้องส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 24)

2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือ ผู้เรียน พิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนมีความสามารถพิเศษ

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร

ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝัง

เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้
ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 25 – 26)

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตาม
มาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดเชื่อว่า
ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนกระบวนการ
จัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้ง
ความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัย
กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญ
สถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ
ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของ
ตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควร
ได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมาย
ของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ
เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการ
เรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสาระการเรียนรู้
ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและ
เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม
ศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดรูปแบบวิธีการสอน โดยมีความสัมพันธ์กันระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในบทเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคำนึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนด บทบาทของตัวผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย การออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 25)

3.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการประเมินสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ

3.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ

3.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 10 – 11)
กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและ
หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดย
 - 1.1 วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ
 - 1.2 มาตรฐานการเรียนรู้
 - 1.3 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - 1.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 และจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมโดยจัดเนื้อหา
สาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนตลอดจนผู้ที่มี
ความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด
การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา
ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์
ตัวอย่าง
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสาน
ความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน
4. ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม
มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม
5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่าย
ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
7. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
โดยเป็นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
(การวิจัยในชั้นเรียน)
9. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้
อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

10. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

10.1 จัดกิจกรรมแนะแนวโดย

10.1.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

10.1.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบันทึก และจัดทำ

10.1.3 ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนา

10.1.4 ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ

10.2 จัดกิจกรรมนักเรียนโดย

10.2.1 สนับสนุนกิจกรรมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น

10.2.2 ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ

ความต้องการของผู้เรียน เช่น ชมรมทางวิชาการ

10.2.3 ส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ

10.2.4 ส่งเสริมการฝึกทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและ

10.2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์

10.2.6 จัดทำแผนการจัดกิจกรรม แบบบันทึก รายงานผล

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง

การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและการนิเทศการเรียนการสอน โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง

การส่งเสริมในสถานศึกษา ผลิต พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการ

บริการสื่อเผยแพร่เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 38)

- 4.1 ศึกษาข้อมูลความต้องการ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัด
การศึกษา
- 4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการ
ศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้
- 4.3 บริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 4.4 นิเทศ ติดตามผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการ
จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 4.5 ประเมินปรับปรุง พัฒนา ระบบบริการการส่งเสริม การผลิตสื่อ
และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4.6 สรุปรายงาน เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์สื่อและเทคโนโลยีทางการ
ศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 32) กำหนด
แนวปฏิบัติในการการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้
และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียน
การสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็ก
ปกติและเด็กพิการเรียนรวม
2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการ
เรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ
จากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของ สพท. และหรือ
กระทรวงศึกษาธิการแล้วโดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการ
ใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ
4. ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมิน
คุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี
เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

7. ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิต และพัฒนาให้เพื่อนครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้อุปกรณ์เลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว เพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 27)

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ
กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ
เกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำ การเลือกใช้และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้
ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับ
หลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์
ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัยไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อ
ศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง
การศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีและการจัดการเรียนการสอน
การผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการพัฒนา
การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย
หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการความก้าวหน้าและตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน
อย่างเป็นระบบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้
อย่างเต็มศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถจัดให้มีขึ้นทั้งระดับชั้นเรียน
ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ อีกทั้งในการจัดการศึกษาปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม
มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษามีหลายรูปแบบซึ่งสามารถเทียบโอนการศึกษา
ในทุกกระบวนที่จัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 26)

1. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
2. วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจบหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์การจบของหลักสูตร

สถานศึกษา

4. การเทียบโอนหลักสูตรกรณีโอนย้ายสถานศึกษา
5. การแก้ไขผลการเรียน O, ร, มส, มผ และการเรียนซ้ำ

6. การจัดทำเอกสาร ปพ. 1 – 7

7. อนุมัติการจบหลักสูตร

8. รายงานผลการจบการศึกษา (ปพ.2) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ป.6 ม.3 และ ม.6) และรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายงานเฉพาะ ม.3 และ ม.6)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ ได้แก่ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 28 – 34)

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมินในกรณีที่มิผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินที่สถานศึกษา

ดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษา จะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการหรือวิธีการ จัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัด การศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียน

ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษาหรือด้วยความร่วมมือ กับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวน ข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ

ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัด ให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการ เทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของ สถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพ ปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

1. การตัดสิน การให้ระดับและการรายงานผลการเรียน

1.1 การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ

ระดับประถมศึกษา

1. ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด
2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ระดับมัธยมศึกษา

1. ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ

2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์
ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตาม
เกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์
และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การพิจารณาเลื่อนชั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
ถ้าผู้เรียนมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย และสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพัฒนาและ
สอนซ่อมเสริมได้ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนชั้นได้ แต่หากผู้เรียน
ไม่ผ่านรายวิชาจำนวนมากและมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น
สถานศึกษาอาจตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและ
ความรู้ความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การให้ระดับผลการเรียน

ระดับประถมศึกษาในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา
สถานศึกษาสามารถให้ระดับผลการเรียนหรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียน
เป็นระบบตัวเลข ระบบตัวอักษร ระบบร้อยละ และระบบที่ใช้คำสำคัญสะท้อนมาตรฐาน

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์นั้นให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องพิจารณาทั้งเวลา
การเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ระดับมัธยมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา
ให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์นั้นให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลา
การเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

1.3 การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นการสื่อสารให้ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพ การปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้

2. เกณฑ์การจบการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์กลางสำหรับการจบการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 เกณฑ์การจบระดับประถมศึกษา

2.1.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติม ตามโครงสร้างเวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1.2 ผู้เรียนต้องมีผลการประเมินรายวิชาพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.1.3 ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.1.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.1.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมไม่เกิน 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.2 ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 หน่วยกิต

2.2.3 ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.3.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.2 ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต

2.3.3 ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

สำหรับการจบการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทางการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัยให้คณะกรรมการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ในแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เอกสารหลักฐานการศึกษา

เอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นเอกสารสำคัญที่บันทึกผลการเรียน ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.1 ระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ เป็นเอกสารแสดงผลการเรียนรู้และรับรองผลการเรียนของผู้เรียนตามรายวิชา ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และ

เขียนผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องบันทึกข้อมูลและออกเอกสารนี้ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จบการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) หรือเมื่อลาออกจากสถานศึกษาในทุกกรณี

1.2 ประกาศนียบัตร เป็นเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาเพื่อรับรองศักดิ์และสิทธิ์ของผู้จบการศึกษาที่สถานศึกษาให้ไว้แก่ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ และผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา เป็นเอกสารอนุมัติการจบหลักสูตรโดยบันทึกรายชื่อและข้อมูลของผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6)

2. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด เป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อบันทึกพัฒนาการ ผลการเรียนรู้และข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น แบบรายงานประจำตัวนักเรียน แบบบันทึกผลการเรียนประจำรายวิชาระเบียบสะสม ใบรับรองผลการเรียน และเอกสารอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการนำเอกสารไปใช้

การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาคือ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพการจัดการศึกษาโดยครอบครัว

การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม

การพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูล แสดงความรู้ ความสามารถของผู้เรียน
 2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนโดยการทดสอบ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
 3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง การเทียบ โอนผลการเรียนให้เป็นไปตามประกาศหรือแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ
- สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน หมายถึง การรวมกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระ การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการ ประเมินตามสภาพจริง

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ โดยทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา โดยมีแนว ทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 28)

- 6.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 6.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดย ใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการ จัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสาน ความรู้แบบสหวิทยาการ และการ เรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

6.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

6.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552

(ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 31) กำหนดแนวปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
3. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ
5. สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
6. วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการนิเทศภายใน ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และชัดเจนในกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยถือหลักการการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเป็นสำคัญ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2561, หน้า 32)

1. รวบรวม จัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพัฒนา ระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. จัดทำแผนการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้
4. ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและโครงการเป็นฐาน ดังนี้

4.1 การนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานฝ่ายบริหารเป็นหลักในการนิเทศภายใน ส่งเสริมครูเป็นผู้สร้างกัลยาณมิตร นิเทศภายใน ส่งเสริมเครือข่ายการนิเทศครูต้นแบบ ครูแกนนำ ผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญา ส่งเสริมการนิเทศภายนอก รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศที่มีการรวมพลังจากทุกฝ่าย

4.2 การนิเทศโดยใช้โครงการเป็นฐาน

5. จัดทำสรุปรายงานผล และเผยแพร่เทคนิคการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 33 - 34)
กำหนดแนวปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

1. ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

- 1.1 ความเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 1.2 ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

- 1.3 จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย

- 2.1 สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง
- 2.2 กำหนดปฏิทินการนิเทศ
- 2.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศ
3. ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 3.1 ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ
- 3.2 จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ

3.3 ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและ

กระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4.1 ขอความร่วมมือเป็นวิทยากร พัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้ และทักษะการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ

4.2 ขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

5.1 รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น

5.2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น

5.3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอน ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม

5.4 ปรับปรุง พัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้

5.5 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู กลุ่มสาระสถานศึกษาหรือสถาบันอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การบริหารและการจัดการงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและ

กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระหว่างการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ 17 งาน ตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550

การสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 งาน	การบริหารงานวิชาการ 17 งานตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 4. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคลากร ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1. การวางแผนงานวิชาการ 2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	1. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ตาราง 3 (ต่อ)

การสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 งาน	การบริหารงานวิชาการ 17 งานตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 2. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 2. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษา	1. การนิเทศการศึกษา 2. การแนะแนวการศึกษา 3. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
รวม 7 งาน	รวม 17 งาน

จากตาราง 3 พบว่า การสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 งาน มีความสอดคล้องและครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 17 งานตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550

จากที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารและการจัดการงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุมขอบข่ายงานทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ

เทียบโอนผลการเรียน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
และ 7) การนิเทศการศึกษา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย
อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว
อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์
ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า
เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร
รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร
จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาด
พื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพน
นาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาด
พื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุตุบาก
32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง ไส้ ไทยลาว และโย้ย
ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ
172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่
มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดย
เฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอเขต
ปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอ
กุตุบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพ
ทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า
ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา ทำไร่ มีระบบ
ชลประทาน ขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์
ปานกลาง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วัฒนธรรมที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้
ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัด
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็น
สำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการ
ขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจาย
อำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบ
ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานผลอย่างเป็น
ระบบใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และ
ของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลัก
ของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็น
พลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ
มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์
อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมสามารถ
รับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด
ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัย
พิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
ของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การ
พัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบประมาณลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลาดสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกระดับโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ ชุมชนคาร์บอนต่ำ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะจำนวน 175 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร
และจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ
ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดต้องปรับเปลี่ยน
ให้เป็นหน่วยงานให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่
ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้
สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติ
มิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณด้าน
การศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร
งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียน
การสอนอย่างเป็นระบบ

4. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

4.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน แยกเพศชาย-หญิง
จำแนกรายอำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)			จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองสกลนคร	71	3	36	32	7,905	7,412	15,317
2	กุสุมาลย์	26	-	16	10	2,597	2,493	5,090
3	โคกศรีสุพรรณ	18	-	10	8	1,413	1,309	2,722
4	โพนนาแก้ว	20	-	15	5	1,996	1,835	3,831
5	ภูพาน	16	-	13	3	1,755	1,631	3,386
6	เต่างอย	10	-	8	2	1,103	1,062	2,165
7	กุดบาก	14	-	10	4	1,493	1,434	2,927
รวมทั้งสิ้น		175	3	108	64	18,262	17,176	35,438

4.2 ข้อมูลบุคลากร ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	169
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	23
3. ครู	1,595
4. ครูผู้ช่วย	336
5. บุคลากร 38(2)	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
6. ลูกจ้างประจำ	38
7. พนักงานราชการ	63
8. ลูกจ้าง (งบ สพฐ.)	347
9. ลูกจ้าง (งบโรงเรียน)	118
10. ลูกจ้างอื่น ๆ	17
รวม	2,711
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	
1. ข้าราชการครู (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการเขต)	5
2. บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)	19
3. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	41
4. ลูกจ้างประจำ	4
5. พนักงานราชการ	1
6. ลูกจ้างชั่วคราว	14
7. อื่น ๆ	-
รวม	84
รวมทั้งสิ้น	2,795

จากตาราง 5 พบว่า จำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2,795 คน จำแนกเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 2,711 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 84 คน

สรุปได้ว่าจากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะพบว่า เป้าประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้จะให้ความสำคัญในการพัฒนาครู โดยครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและจุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

กำหนดให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ การเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู

ชนิษฐา ชัยประโคน (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนมี 5 พฤติกรรม ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างวินัย มี 8 ตัวชี้วัด 2) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างครู มี 11 ตัวชี้วัด การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาวินัยและการจัด สภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาวินัย 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมเชิงบวก ในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และกระบวนการ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรม เชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับผู้นำครูด้าน พฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนเพิ่มขึ้นหลังการทดลองใช้รูปแบบ

ศิริพร กุลสานต์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำครูในการ จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้ หลักสูตรการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมี บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการ เรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการวัดประเมินผล 3) ประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงขึ้นได้

ศรัอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยการใชภาวะผู้นำครู : กรณีโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงชมพู มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน 4) การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู และ 5) การพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

วาสนา บุรีโส (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยพลู : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) สภาพปัจจุบันขาดการพัฒนาที่เป็นระบบในการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน สภาพปัญหา ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนยังขาดอยู่ในระดับน้อย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดคุณภาพในภาพรวมของโรงเรียนความคาดหวังในการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก 2) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีดังนี้ 2.1) โดยรวมอยู่ในระดับมากไปหาน้อย คือมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.2) ระดับบุคคล ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อน การเป็นแบบอย่างทางการสอนที่สนองความต้องการของนักเรียน 2.3) ระดับกลุ่ม ครูมีความสามารถในการนำโครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ไปปฏิบัติร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามเพื่อสนองนโยบายของสถานศึกษาในลักษณะสื่อสารสองทางเป็นการให้อำนาจการเสริมพลังงานทำงาน 2.4) ระดับโรงเรียน ครูทุกคนมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูตามความถนัดและความสนใจ จึงทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนายอมรับและเปิดใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและ 2.5) ผลที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน คือครูใช้ภาวะผู้นำในการเรียนรู้จากโครงการต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ทางบวก

รินนา ราชชาลี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยด้านกระบวนการด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ใน 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร

ประกาศา คนคล่อง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี พบว่า

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนอนุบาลคำชะอีมี 7 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้คือ 1.1) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 1.3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด 1.4) การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 1.5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 1.6) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอนุบาลคำชะอีมีดังต่อไปนี้ 2.1 ปัญหาประกอบด้วย 1) ขาดการพัฒนาให้เท่าทันโลกและการเปลี่ยนแปลง 2) ขาดการประสานการทำงานร่วมกัน 3) ขาดการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ขาดการส่งเสริมทักษะการคิด 5) ขาดการวิจัยเพื่อ

แก้ปัญหาในชั้นเรียน 6) ครูไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 7) ครูขาดการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2.2 ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด 4) การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอนุบาลคำชะอี ดำเนินการ 7 โครงการ ดังต่อไปนี้ 1) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 2) โครงการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานประกอบด้วย 2 กิจกรรม 3) โครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดประกอบด้วย 3 กิจกรรม 4) โครงการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 5) โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 6) โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประกอบด้วย 2 กิจกรรม และ 7) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอนุบาลคำชะอี พบว่าครูมีภาวะผู้นำระดับบุคคล และระดับสายชั้นอยู่ในระดับมาก ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ปรากฏว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงตนเองและพัฒนาการเรียนรู้อยู่ มีการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูกระตุ้นและพัฒนาทักษะการคิดอย่างหลากหลาย วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริงครูใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจครูมีพัฒนาการและใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน และแก้ปัญหด้วยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน

ปาริฉัตร คำเหิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) ผู้บริหารและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ .05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีดังนี้ 6.1) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาความรู้ให้แก่ตนเองและควรคำนึงถึงเป้าหมายของการทำงานโดย ตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้เกิดความรอบรู้แล้วนำมาพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ 6.2) ทางด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ครูควรมีการวางแผนการทำงาน ควรศึกษารายละเอียดกฎเกณฑ์หรือแนวทางการปฏิบัติโดยไตร่ตรองถึงผลที่จะเกิดขึ้น มีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยให้นำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 6.3) ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน ครูควรมีความเข้าใจในเรื่องที่สอนควรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและเลือกสรรวิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 66 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ไทยแลนด์ 4.0 มี 9 ตัวบ่งชี้ 1.2) การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในยุคไทยแลนด์ 4.0 มี 10 ตัวบ่งชี้ 1.3) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 1.4) คุณธรรม จริยธรรม มี 9 ตัวบ่งชี้ 1.5) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 1.6) การทำงานเป็นทีม มี 9 ตัวบ่งชี้ และ 1.7) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 2.1) หลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) เนื้อหา 2.4) กระบวนการ 2.5) สื่อการเรียนรู้ และ 2.6) การวัดและประเมินผล 3) ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีความเหมาะสมโดยรวมมากที่สุด และครูที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 45.80

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

หทัยชนก ปัญญา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ควรพัฒนา คือ มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปานดวงใจ แชนเกตู (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของครูในโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ และขนาดของโรงเรียน

ปรากฏผลดังนี้ 2.1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2.3) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการยกระดับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จุรภา วรศักดิ์สินธุ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนกตามประเภทการดำเนินงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในนำเสนอเพื่อการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ 2) ขั้นประเมินผลการนิเทศ 3) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ และแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 5) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 6) ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 7) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .423$) 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การเรียนรู้และภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้าง

บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

ด้านการพัฒนาครู ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 23991 7) ภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ควรจะมีการเข้าร่วม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรจะปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในชุมชน 3) ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอน ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Katzenmeyer and Moller (2001, Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทของครูที่จะสะท้อนถึงควมมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน พบว่า ประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

Suranna and Moss (2002, Abstract) การวิจัยค้นคว้าภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครู พบว่า ครูมีภาวะผู้นำมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

Fisher (2007, p. 270) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในเรื่องภาวะผู้นำครูและการเปลี่ยนแปลงองค์กรในโรงเรียนเกรด 12 พบว่า ภาวะผู้นำครูสามารถสร้างได้ และเมื่อเกิดภาวะผู้นำครูแล้ว ทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนที่ดี โดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหาร

Sanocki's (2013, Abstract) ได้ศึกษาความเข้าใจเรื่องกระบวนการเปลี่ยนครูเป็นผู้นำครูและภาวะผู้นำครูจะกระจายไปยังครูทุกตำแหน่งในโรงเรียน โดยได้ศึกษาที่รัฐมิสซิสซิปปีและรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำครู 8 คนแบบเผชิญหน้าและให้ครูตอบแบบสอบถามผ่านโปรแกรมวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างนี้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำครูจากการปฏิบัติงานใช้ระยะเวลาศึกษา 3 เดือน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยอ้างอิงทฤษฎีภาวะผู้นำเบื้องต้น ผลการศึกษาพบว่าผู้นำครูเป็นครูในห้องเรียนและเป็นคนที่เน้นนักเรียนเป็นหลักผู้นำครูจะพิจารณาบทบาทของตนเองอยู่เสมอ ผู้นำครูไม่กลัว ผู้นำครูยึดความเสมอภาคระบบอาวุโส รับผิดชอบการกระทำของตนเองปลงหน่วยงาน ผู้นำครูสร้างอำนาจไว้ ปฏิบัติหน้าที่และสื่อสารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และครูผู้นำมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์

Al Hosani (2015, Abstract) ได้ศึกษาการใช้หลักการภาวะผู้นำทางการศึกษากับความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนของเขตการศึกษาชาร์จา และการปฏิบัติงานของครูใหญ่และศึกษาการสอนของครูโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใน 24 โรงเรียน จำนวน 380 คน เป็นเพศชาย 111 คน และเพศหญิง 269 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ใช้หลักภาวะภาวะทางการสอนมากกว่าครู เช่น เอาใจใส่ต่อการรอบแนวคิดที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียน กระตุ้นให้จัดการเรียนการสอนโดยอำนวยความสะดวกให้ประเมินผลการเรียนมากกว่ารักษากฎเกณฑ์ จัดการเรียนการสอนเต็มเวลา และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการสอนของครู ทางด้านการสอนของครูพบว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม บอกจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ตรวจสอบการบ้านนักเรียนมากขึ้น มอบหมายให้นักเรียนเขียนเรียงความเพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ จัดการเรียนการสอนแบบโครงการและจัดได้ว่าที่ในห้องเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า เมื่อครูใหญ่ให้ความเอาใจใส่การปฏิบัติงานด้วยศักยภาพภาวะผู้นำ ครูก็ให้ความสนใจมากขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ กล้าคิดกล้าทำ สร้างนวัตกรรมทำงานเพื่อความเติบโตและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และมีการตั้งข้อสงสัยและมีการสะท้อนผล สนับสนุนเพื่อครูให้ได้พัฒนาความเป็นผู้นำและพัฒนาความสามารถที่สำคัญครู

จำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในการบริหารงานวิชาการ แล้วมีการแสดงออกในการปฏิบัติแต่ละวัน มีความมุ่งมั่นความเป็นเลิศทางวิชาการและการเตรียมนักเรียนเพื่อนาคต การเป็นผู้นำด้านการสอนเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าในแต่ละวันนักเรียนสามารถได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ ผู้นำทางการเรียนการสอน จะต้องทำหน้าที่เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียน มีส่วนร่วมพัฒนาเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์กร การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมายได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและร่วมกันเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา ปัญหา มีมติริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานเชิงรุก และปรับปรุงความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น เมื่อครูแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัย
ได้กำหนดแนวทางการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้
2. ผู้เชี่ยวชาญ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ ขนาดเล็ก 64 โรงเรียน ขนาดกลาง 108 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน

1.2.2 สุ่มโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางแต่ละอำเภอ เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามรายชื่อโรงเรียน จำแนกตามขนาดแบบสี่คืนได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 โรงเรียนแบ่งตามขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก 26 โรงเรียน

ขนาดกลาง 44 โรงเรียน

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจะแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1.2.2 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา รวม 73 คน

1.2.4 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกันไม่มากจนเกินไป ผู้วิจัยจึงกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1.2.2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนจะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ กำหนดครูผู้สอนโรงเรียนละ 12 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน จำนวน 264 คน ดังนี้

ขนาดเล็ก 52 คน

ขนาดกลาง 176 คน

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 36 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน และครูผู้สอน 264 คน

1.2.5 เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดแยกโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 40 แต่เนื่องจากมีการปัดเศษจึงได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มแยกตามขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 6 – 9

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	64	486	550	26	52	78
ขนาดกลาง	108	1,532	1,640	44	176	220
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	10	250	260	3	36	39
รวมทั้งสิ้น	182	2,268	2,450	73	264	337

ตาราง 7 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	2	3
2	บ้านดอนหมุโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	2	3
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	2	3
4	ชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	2	3
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	5	6	1	2	3
6	ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	1	6	7	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
7	บ้านกุดแช	1	7	8	1	2	3
8	บ้านนาแก	1	8	9	1	2	3
9	บ้านดงขวาง	1	8	9	1	2	3
10	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	5	6	1	2	3
11	บ้านนาทับแก	1	3	4	1	2	3
12	บ้านพะโค	1	7	8	1	2	3
13	นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	2	3
14	บ้านนาเพียงเก่าสนธิราษฎร์สามัคคี	1	12	13	1	2	3
15	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	2	3
16	บ้านอุมจาน	1	13	14	1	2	3
17	แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9	1	2	3
18	บ้านดามวงค์คำ	1	6	7	1	2	3
19	บ้านนาสีนวล	1	12	13	1	2	3
20	บ้านหนองแซโนนมาลา	1	11	12	1	2	3
21	โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7	1	2	3
22	บ้านวังปลาเชือก	1	7	8	1	2	3
23	บ้านใหม่พัฒนา	1	11	12	1	2	3
24	บ้านกวนบูน	1	6	7	1	2	3
25	บ้านคอนออย	1	10	11	1	2	3
26	บ้านเชิงดอย	1	6	7	1	2	3
รวม		26	206	232	26	52	78

ตาราง 8 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน
ขนาดกลาง

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	15	16	1	4	5
2	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	22	23	1	4	5
3	บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	1	24	25	1	4	5
4	นายอวัฒนา	1	16	17	1	4	5
5	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	16	17	1	4	5
6	บ้านหนองมะเกลือ	1	18	19	1	4	5
7	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	18	19	1	4	5
8	บ้านหนองไผ่	1	19	20	1	4	5
9	สกลนคร (วันครู2501)	1	14	15	1	4	5
10	บ้านกสมโฮง	1	12	13	1	4	5
11	ชุมชนเนินหอมไผ่ล้อม	1	15	16	1	4	5
12	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	20	21	1	4	5
13	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	17	18	1	4	5
14	บ้านลาดกะเมือ (คุรุราษฎร์อุทัย)	1	22	23	1	4	5
15	ท่าแร่วิทยา	1	27	28	1	4	5
16	ชุมชนนิรมัย	1	15	16	1	4	5
17	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	33	34	1	4	5
18	บ้านม่วงวิทยา	1	19	20	1	4	5
19	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	14	15	1	4	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
20	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	21	22	1	4	5
21	บ้านวีดิราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
22	บ้านหนองกอมป้าขาว	1	11	12	1	4	5
23	บ้านแมตนาทม	1	24	25	1	4	5
24	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	31	33	1	4	5
25	บ้านโพธิ์ทองประชาอุทิศ	1	12	13	1	4	5
26	บ้านห้วยยาง	1	18	19	1	4	5
27	บ้านโนนกง	1	22	23	1	4	5
28	นาแกวพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
29	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	4	5
30	อนุบาลโพธิ์นาแกว	1	16	17	1	4	5
31	บ้านโพธิ์วัฒนวิทยา	1	21	22	1	4	5
32	บ้านนาจาน	1	16	17	1	4	5
33	บ้านกกปลาขีนาโค	1	20	21	1	4	5
34	อนุบาลภูพาน	1	22	23	1	4	5
35	เขื่อนน้ำพุง	1	21	22	1	4	5
36	ชุมชนบ้านสร้างคอ	1	19	20	1	4	5
37	บ้านหลุบเลา	1	15	16	1	4	5
38	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	15	16	1	4	5
39	อนุบาลเต่างอย	1	28	29	1	4	5
40	บ้านดงหลวง	1	19	20	1	4	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
41	กุดบากราชบุรีบำรุง	2	25	27	1	4	5
42	บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	21	22	1	4	5
43	บ้านค้อใหญ่	1	17	18	1	4	5
44	บ้านนาขาม	1	13	14	1	4	5
รวม		46	830	876	44	176	220

ตาราง 9 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	อนุบาลสกลนคร	4	89	93	1	12	13
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	4	105	110	1	12	13
3	เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	2	46	48	1	12	13
รวม		10	240	251	3	36	39

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, (2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

2.2.3.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์

ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.3.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร

การศึกษา ได้แก่ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้แก่ นางสุคนธ์ จินคำ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านค้อใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.3.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จ
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลาน้อย
(สุทธะเรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.4 เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70) ดังนี้

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและความมุ่งหมาย
การวิจัย ให้ +1 คะแนน

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและความมุ่งหมาย
การวิจัย ให้ 0 คะแนน

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและความมุ่งหมาย
การวิจัย ให้ -1 คะแนน

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ
แบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
มาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการ
ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

2.2.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง 126/2564
ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนาม

โดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงและที่
อาจารย์ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.2.8 นำผลการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total
Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's
Product – Moment Coefficient of Correlation) ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าอำนาจ
จำแนกระหว่าง .330 – .742 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่า
อำนาจจำแนกระหว่าง .245 – .821

2.2.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 177) ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .977 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .977

2.2.10 ปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ (Try Out)
แล้วพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม
ข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้บริหารสถานศึกษา
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 337 ฉบับ ถึงผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติด
แสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อส่งแบบสอบถามกลับ

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยต้องติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

3.5 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมามาครบ แล้วจึงนำเข้าไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนนเพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.1.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หารค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.2.3.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนน เพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product
Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์
การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์การแปลผล
5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง

4.2.5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

5.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของ (Pearson Product – Moment Coefficient of Correlation)

5.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “เปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ สถิติที่ชนิดตัวแปรอิสระต่อกัน (t-test ชนิด Independent Samples) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติที่ชนิดตัวแปรอิสระต่อกัน (t-test ชนิด Independent Samples) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test)

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความความสัมพันธ์กันในทางบวก” สถิติที่ใช้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยได้หาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยดำเนินการดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สร้างแบบสัมภาษณ์หาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู

2. ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.1 อาจารย์สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาอิสลามศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี

คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

2.2.1 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.3.1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3.2 ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3.3 นางสุคนธ์ จินคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.4.1 นายทักษิณ พลหงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
ค้อน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4.2 นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลา
น้อย (สุทธะเรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4.3 ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัย
นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำครู
X ₁	แทน	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
X ₂	แทน	การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

X_3	แทน	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
X_4	แทน	การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
Y_1	แทน	การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
Y_2	แทน	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
Y_3	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y_4	แทน	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
Y_5	แทน	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
Y_6	แทน	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
Y_7	แทน	การนิเทศการศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA)

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One Way ANOVA)

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 การสร้างสมการหาค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 10 แสดงจำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	
		n (337 คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	73	21.7
	1.2 ครูผู้สอน	264	78.3
	รวม	337	100.0
2	ขนาดของโรงเรียน		
	2.1 ขนาดเล็ก	78	23.1
	2.2 ขนาดกลาง	220	65.3
	2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	39	11.6
	รวม	337	100.0
3	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	130	38.6
	3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี	139	41.2
	3.3 มากกว่า 20 ปี	68	20.2
	รวม	337	100.0

จากตาราง 10 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และครูผู้สอน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ประสบการณ์ในตำแหน่ง ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และประสบการณ์ในตำแหน่ง มากกว่า 20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำครู (x)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	4.31	0.45	มาก	1
2	การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	4.26	0.46	มาก	3
3	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	4.29	0.50	มาก	2
4	การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	4.25	0.53	มาก	4
รวม		4.28	0.44	มาก	

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) ($\bar{X} = 4.29$) การเป็นผู้นำการจัดการ

เรียนการสอน (x_2) ($\bar{X} = 4.26$) และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_1) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_1)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง	4.36	0.56	มาก	4
2. การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	4.19	0.58	มาก	7
3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ขององค์กร และการพัฒนาวิชาชีพ	4.30	0.57	มาก	5
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	4.43	0.58	มาก	2
5. การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่เพื่อนครู	4.29	0.54	มาก	6
6. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ	4.09	0.62	มาก	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_1)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน	4.39	0.58	มาก	3
8. การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.44	0.60	มาก	1
รวม	4.31	0.45	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.44$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.43$) และการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (X_2) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (X_2)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	0.65	มาก	8
2. การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนมีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ	4.13	0.61	มาก	7
3. การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.33	0.56	มาก	3
4. การส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.30	0.60	มาก	5
5. การจัดให้มีสื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.34	0.61	มาก	2
6. การเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมในชั้นเรียน	4.36	0.60	มาก	1
7. การมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบมืออาชีพ	4.21	0.60	มาก	6
8. มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล และนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.58	มาก	4
รวม	4.26	0.46	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้และ
กิจกรรมเสริมในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.36$) การจัดให้มีสื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัยและ
เพียงพอ เพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง
($\bar{X} = 4.34$) และการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับ
เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วน
ร่วมในการพัฒนา (X_3) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (X_3)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความสามารถในการสร้างทีมงานภายใน โรงเรียน	4.26	0.62	มาก	6
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนางาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.62	มาก	4
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน	4.34	0.60	มาก	3
4. การมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายกับบุคลากร ในโรงเรียน หน่วยงานภายนอก และผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.64	มาก	8
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น	4.21	0.64	มาก	7
6. การตั้งเป้าหมายร่วมกันและมุ่งมั่น ในการพัฒนางานสู่เป้าหมาย	4.30	0.63	มาก	5
7. การสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.37	0.62	มาก	2
8. มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	4.37	0.61	มาก	1
รวม	4.29	0.50	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 4.37$) การสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.37$) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_4) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_4)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม	4.19	0.63	มาก	7
2. มีการวางแผนโดยการนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติได้จริงตามเป้าหมายและพันธกิจ ของโรงเรียน	4.24	0.65	มาก	4
3. มีความสามารถในการระบุลักษณะ ของปัญหาและข้อขัดแย้ง	4.22	0.62	มาก	6
4. การร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน พัฒนานวัตกรรม เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.27	0.64	มาก	2
5. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนา	4.23	0.67	มาก	5
6. สร้างความตระหนักให้กับทีมงาน ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.26	0.64	มาก	3

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_4)	ค่าสถิติ ($n = 337$)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	4.36	0.62	มาก	1
รวม	4.25	0.53	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ($\bar{X} = 4.36$) การร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}_n = 4.27$) และสร้างความตระหนักให้กับทีมงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 16 – 22

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน (Y)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษา (Y ₁)	4.34	0.48	มาก	4
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (Y ₂)	4.30	0.48	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ (Y ₃)	4.37	0.49	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄)	4.28	0.53	มาก	6
5. ด้านการวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₅)	4.41	0.49	มาก	1
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา (Y ₆)	4.20	0.54	มาก	7
7. ด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₇)	4.39	0.54	มาก	2
รวม	4.33	0.45	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y₅) ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการนิเทศการศึกษา (Y₇) ($\bar{X} = 4.39$) และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ (Y₃) ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y₁) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y ₁)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	4.17	0.63	มาก	6
2. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.35	0.58	มาก	4
3. จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.45	0.57	มาก	1
4. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้ละเอียดมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีพ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก	4.36	0.57	มาก	3
5. สถานศึกษาเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก	4.31	0.63	มาก	5
6. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกปี	4.37	0.59	มาก	2
รวม	4.34	0.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.45$) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.37$) และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้ละเอียดมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีพ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนจริง	4.31	0.56	มาก	5
2. จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.40	0.58	มาก	2
3. ใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.58	มาก	1

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (Y ₂)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. พัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.21	0.65	มาก	6
5. ดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้ สอดคล้องตามตัวชี้วัด และนำผลการ ประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.37	0.58	มาก	3
6. ทำการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.07	0.67	มาก	7
7. ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนที่พิการ ด้อยโอกาส และผู้เรียน ที่มีความสามารถพิเศษ	4.32	0.57	มาก	4
รวม	4.30	0.48	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y₂)
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้สื่อการเรียนการสอน
เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$)
จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.40$)
และดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้สอดคล้องตามตัวชี้วัด และนำผลการประเมินผล
พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y₃) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนด้านการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ (Y ₃)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.37	0.59	มาก	6
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.35	0.56	มาก	7
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน	4.38	0.58	มาก	5
4. ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรม	4.51	0.57	มากที่สุด	1
5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.43	0.56	มาก	3
6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	4.28	0.66	มาก	8

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนด้านการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ (Y ₃)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.40	0.63	มาก	4
8. ใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้	4.17	0.66	มาก	9
9. ครูเข้ารับการพัฒนการจัดกระบวนการ เรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่องเพื่อ พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียน	4.45	0.56	มาก	2
รวม	4.37	0.49	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y₃) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่
ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูเข้ารับการ
พัฒนการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการ
เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$) จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม
และแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$) และมีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศ
แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
(Y₄) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการ เรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษา	4.40	0.62	มาก	1
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การใช้สื่อการ เรียนรู้และเทคโนโลยี และสามารถก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	4.38	0.62	มาก	2
3. จัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ	4.19	0.63	มาก	5
4. จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เสริมสร้าง การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	4.29	0.63	มาก	4
5. พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์และใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของ สถานศึกษาและชุมชน	4.10	0.69	มาก	6
6. ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และให้ความ ช่วยเหลือในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	4.31	0.65	มาก	3
รวม	4.28	0.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) พัฒนาคู่มือการใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.38$) และดำเนินการนิเทศ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.39	0.56	มาก	6
2. การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.42	0.58	มาก	4
3. ดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนประสบการณ์ถูกต้อง	4.35	0.59	มาก	9
4. การอนุมัติผลการเรียนได้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ	4.42	0.60	มาก	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₅)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่นักเรียน ไม่ผ่านการประเมิน	4.45	0.59	มาก	2
6. จัดให้มีเครื่องมือวัดผลคุณภาพสูงด้าน ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพตามระดับชั้น พฤติกรรมที่ระบุในตัวชี้วัดมาตรฐานครบทุก ตัวชี้วัด	4.38	0.58	มาก	7
7. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.37	0.60	มาก	8
8. การอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้าน ต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการ เรียน การเลื่อนชั้น และจบการศึกษา	4.52	0.57	มากที่สุด	1
9. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เทียบโอนการเรียนถูกต้องครบถ้วนตาม ระเบียบ	4.43	0.57	มาก	3
รวม	4.41	0.49	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ
เทียบโอนผลการเรียน (Y₅) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ การอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และ
ตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และจบการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการประเมิน ($\bar{X} = 4.45$) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนการเรียนถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.43$) และการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.32	0.59	มาก	1
2. มีการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.23	0.62	มาก	3
3. การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยให้นักเรียนได้ฝึกการคิด การจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ	4.26	0.65	มาก	2
4. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	4.16	0.65	มาก	4
5. การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.15	0.66	มาก	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา (Y ₆)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. มีการจัดทำรายงานผลของการวิจัยและ เผยแพร่ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจ นำไปใช้ประโยชน์	4.12	0.68	มาก	6
รวม	4.20	0.54	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y₆) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยให้นักเรียนได้ฝึกการคิด การจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ ($\bar{X} = 4.26$) และมีการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา (Y₇) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₇)	ค่าสถิติ (n = 337)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่ เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ว่าเป็นกระบวนการทำงานแบบกัลยาณมิตร เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน	4.40	0.59	มาก	1
2. เลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเรื่องที่นิเทศ	4.40	0.59	มาก	1
3. จัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็น กระบวนการ มีระบบที่ชัดเจน มีคุณภาพและ ต่อเนื่อง	4.40	0.63	มาก	2
4. นำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงวิธีการ ทำงานของครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ	4.37	0.61	มาก	5
5. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.38	0.62	มาก	4
6. ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาระบบและ กระบวนการนิเทศ งานวิชาการและการเรียน การสอนของสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.38	0.61	มาก	3
รวม	4.39	0.54	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานแบบกัลยาณมิตร เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และเลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่นิเทศ ($\bar{X} = 4.40$) จัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีระบบที่ชัดเจน มีคุณภาพและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$) และทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 24 – 26

ตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำครู (X)	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 73)		ครูผู้สอน (n = 264)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อน ครู (X_1)	4.34	0.42	4.30	0.45	0.622	.13
2. การเป็นผู้นำการจัดการ เรียนการสอน (X_2)	4.31	0.46	4.25	0.46	1.029	.97
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (X_3)	4.40	0.48	4.26	0.51	1.936	.95
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (X_4)	4.36	0.50	4.22	0.54	2.004	.47
รวม	4.35	0.43	4.26	0.45	1.573	.52

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำครู (X)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.19	.96	.38
	ภายในกลุ่ม	66.24	334	.20		
	รวม	66.62	336			
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.420	2	.21	.99	.37
	ภายในกลุ่ม	71.15	334	.21		
	รวม	71.57	336			
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.16	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	84.91	334	.25		
	รวม	85.23	336			
4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.319	2	.16	.56	.57
	ภายในกลุ่ม	95.51	334	.29		
	รวม	95.83	336			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	.322	2	.16	.81	.44
	ภายในกลุ่ม	65.97	334	.20		
	รวม	66.29	336			

จากตาราง 25 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ภาวะผู้นำครู (X)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาตนเองและ เพื่อนครู (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.10	.91
	ภายในกลุ่ม	66.59	334	.20		
	รวม	66.62	336			
2. การเป็นผู้นำการจัดการ เรียนการสอน (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.20	.82
	ภายในกลุ่ม	71.49	334	.21		
	รวม	71.57	336			
3. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	.72	.49
	ภายในกลุ่ม	84.86	334	.25		
	รวม	85.23	336			
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	95.75	334	.29		
	รวม	95.83	336			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.028	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	66.230	334	.198		
	รวม	66.286	336			

จากตาราง 26 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(F-test ชนิด One-Way ANOVA) พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27 – 29

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน (Y)	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 73)		ครูผู้สอน (n = 264)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y ₁)	4.43	0.47	4.31	0.48	1.87	.91
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y ₂)	4.33	0.47	4.29	0.48	0.89	.98
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y ₃)	4.42	0.47	4.36	0.49	1.03	.53
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄)	4.39	0.48	4.25	0.55	2.01	.37
5. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₅)	4.50	0.49	4.39	0.49	1.62	.88
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₆)	4.31	0.52	4.18	0.55	1.81	.90
7. การนิเทศการศึกษา (Y ₇)	4.52	0.50	4.35	0.55	2.35	.27
รวม	4.41	0.43	4.30	0.46	1.87	.21

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษา (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.21	.89	.41
	ภายในกลุ่ม	77.37	334	.23		
	รวม	77.78	336			
2. การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.42	2	.21	.91	.40
	ภายในกลุ่ม	76.27	334	.23		
	รวม	76.68	336			
3. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.16	.69	.50
	ภายในกลุ่ม	78.91	334	.24		
	รวม	79.24	336			
4. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	.70	.50
	ภายในกลุ่ม	95.71	334	.29		
	รวม	96.10	336			
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.74	2	.37	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	79.59	334	.24		
	รวม	80.33	336			
6. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	98.25	334	.29		
	รวม	98.64	336			

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. การนิเทศการศึกษา (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.24	.81	.44
	ภายในกลุ่ม	98.12	334	.29		
	รวม	98.60	336			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	.98	.38
	ภายในกลุ่ม	69.12	334	.21		
	รวม	69.52	336			

จากตาราง 28 พบว่า การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษา (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	77.60	334	.23		
	รวม	77.78	336			
2. การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.08	.92
	ภายในกลุ่ม	76.65	334	.23		
	รวม	76.68	336			
3. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.17	.84
	ภายในกลุ่ม	79.15	334	.24		
	รวม	79.24	336			

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.08	.27	.76
	ภายในกลุ่ม	95.95	334	.29		
	รวม	96.10	336			
5. การวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.591	2	.30	1.24	.29
	ภายในกลุ่ม	79.74	334	.24		
	รวม	80.33	336			
6. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	.75	.47
	ภายในกลุ่ม	98.20	334	.29		
	รวม	98.64	336			
7. การนิเทศการศึกษา (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	.259	2	.13	.44	.64
	ภายในกลุ่ม	98.34	334	.29		
	รวม	98.60	336			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	69.50	334	.21		
	รวม	69.52	336			

จากตาราง 29 พบว่า การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ใน
ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่
แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดของ
โรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (F-test ชนิด One Way ANOVA) พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน												
	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇
X													
X ₁	.912**												
X ₂	.882**	.745**											
X ₃	.924**	.813**	.723**										
X ₄	.933**	.789**	.766**	.830**									
Y	.879**	.781**	.787**	.796**	.842**								
Y ₁	.823**	.734**	.740**	.745**	.784**	.891**							
Y ₂	.834**	.771**	.758**	.733**	.785**	.916**	.839**						
Y ₃	.832**	.739**	.752**	.745**	.800**	.933**	.844**	.848**					
Y ₄	.844**	.743**	.739**	.779**	.817**	.915**	.753**	.841**	.850**				
Y ₅	.716**	.628**	.634**	.657**	.691**	.876**	.776**	.762**	.761**	.745**			
Y ₆	.758**	.655**	.685**	.692**	.732**	.868**	.663**	.757**	.778**	.792**	.691**		
Y ₇	.723**	.648**	.648**	.654**	.688**	.887**	.750**	.727**	.793**	.760**	.782**	.747**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครู (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.879^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูทั้ง 4 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตาราง 31 – 38

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.781**	สูง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.787**	สูง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.796**	สูง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.842**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.879**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .879$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y} = .842$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y} = .781$)

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.734**	สูง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.740**	สูง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.745**	สูง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.784**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.823**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy1}=.823$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y1}=.784$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x1y1}=.734$)

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.771**	สูง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.758**	สูง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.733**	สูง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.785**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.834**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy2}=.834$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y2}=.785$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x3y2}=.733$)

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_3)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_3)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.739**	สูง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.752**	สูง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.745**	สูง
4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.800**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.832**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy3}=.832$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y3}=.800$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x1y3}=.739$)

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.743**	สูง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.739**	สูง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.779**	สูง
4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.817**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.844**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy4}=.844$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y4}=.817$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y4}=.739$)

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.628**	ปานกลาง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.634**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.657**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.691**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำครู (X)	.716**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5) มีความสัมพันธ์

กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy5}=.716$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y5}=.691$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y5}=.628$)

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา (Y_6)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.655**	ปานกลาง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.685**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.692**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.732**	สูง
ภาวะผู้นำครู (X)	.758**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy6}=.758$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y6}=.732$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y6}=.655$)

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7)

ภาวะผู้นำครู	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7)	
	Person's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.648**	ปานกลาง
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน (x_2)	.648**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.654**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.688**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำครู (X)	.723**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy7}=.723$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y7}=.688$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y7}=.648$) และด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y7}=.648$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

ตอนที่ 7 การสร้างสมการหาค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม (Y_t) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.842	.709	.708	.334	.045	.392	7.467**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.871	.758	.757	.257	.043	.260	6.033**	.00

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x ₃)	.880	.774	.772	.151	.047	.167	3.192**	.00
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x ₁)	.883	.779	.776	.145	.050	.142	2.880**	.00
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x ₁)	.883	.779	.776	.145	.050	.142	2.880**	.00

$$R = .883 \quad R^2 = .779 \quad \text{Adjusted } R^2 = .776 \quad a = .543 \quad S.E._{\text{est}} = \pm .21506$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x₃) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .392 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .142 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21506$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .543 + .334x_4 + .257x_2 + .151x_3 + .145x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_Y = .392Z_{x_4} + .260Z_{x_2} + .167Z_{x_3} + .142Z_{x_1}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x_4)	.784	.615	.613	.310	.057	.344	5.457**	.00
การเป็นผู้นำการ จัดการเรียนการสอน (x_2)	.813	.661	.659	.264	.054	.254	4.893**	.00
การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา (x_3)	.822	.676	.673	.151	.060	.158	2.522*	.01
การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (x_1)	.825	.681	.678	.156	.064	.144	2.440*	.02

$$R = .825 \quad R^2 = .681 \quad \text{Adjusted } R^2 = .678 \quad \alpha = .570 \quad S.E._{est} = \pm .27320$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่
สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) และด้าน
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .344 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .254 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .158 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .144 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .27320$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = .570 + .310x_4 + .264x_2 + .151x_3 + .156x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .344Z_{x4} + .254Z_{x2} + .158Z_{x3} + .144Z_{x1}$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.785	.616	.615	.299	.048	.337	6.258**	.00
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.823	.677	.675	.318	.055	.299	5.764**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.840	.705	.703	.285	.051	.278	5.606**	.00

$$R = .840 \quad R^2 = .705 \quad \text{Adjusted } R^2 = .703 \quad \alpha = .450 \quad S.E._{est} = \pm .25826$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) และด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .337 รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .299 และด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .278 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 70.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .25826$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = .450 + .299x_4 + .318x_1 + .285x_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = .337Z_{x4} + .299Z_{x1} + .278Z_{x2}$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ (Y_3) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.800	.640	.639	.406	.050	.447	8.207**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.829	.687	.685	.288	.053	.274	5.459**	.00

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (x ₁)	.835	.698	.695	.198	.057	.182	3.466**	.00

$$R = .835 \quad R^2 = .698 \quad \text{Adjusted } R^2 = .695 \quad \alpha = .562 \quad S.E._{\text{est}} = \pm .26813$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .447 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .274 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .182 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 69.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .26813$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = .562 + .406x_4 + .288x_2 + .198x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .447Z_{x4} + .274Z_{x2} + .182Z_{x1}$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง (x_4)	.817	.667	.666	.432	.058	.431	7.469**	.00
การมีส่วนร่วม ในการพัฒนา (x_3)	.837	.700	.698	.280	.057	.264	4.903**	.00
การเป็นผู้นำการ จัดการเรียน การสอน (x_2)	.847	.718	.716	.252	.054	.217	4.657**	.00

$R = .847$ $R^2 = .718$ Adjusted $R^2 = .716$ $\alpha = .169$ $S.E._{est} = \pm .28522$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่
สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) และด้าน
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
(x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .431 รองลงมา ได้แก่ การมีส่วน
ร่วมในการพัฒนา (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .264 และด้านการ
เป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .217
ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 71.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .28522$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = .169 + .432x_4 + .280x_3 + .252x_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .431Z_{x4} + .264Z_{x3} + .217Z_{x2}$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_5) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.691	.478	.476	.327	.069	.357	4.723**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.710	.504	.501	.220	.065	.208	3.399**	.00
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)	.719	.517	.513	.204	.068	.211	2.992**	.00

$$R = .719 \quad R^2 = .517 \quad \text{Adjusted } R^2 = .513 \quad a = 1.209 \quad S.E._{est} = \pm .34139$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .357 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .208 และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .211 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .34139$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 1.209 + .327x_4 + .220x_2 + .204x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = .357Z_{x_4} + .208Z_{x_2} + .211Z_{x_3}$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.732	.536	.535	.375	.071	.369	5.269**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.757	.573	.571	.304	.067	.259	4.571**	.00

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x ₃)	.765	.585	.581	.213	.070	.198	3.035**	.00

$$R = .765 \quad R^2 = .585 \quad \text{Adjusted } R^2 = .581 \quad \alpha = .402 \quad S.E._{est} = \pm .35068$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .369 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .259 และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .198 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .35068$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_6 = .402 + .375x_4 + .304x_2 + .213x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_6 = .369Z_{x4} + .259Z_{x2} + .198Z_{x3}$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	B	S.E. _b	β	t	Sig.
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4)	.688	.473	.472	.367	.070	.361	5.271**	.00
การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2)	.713	.509	.506	.266	.074	.226	3.584**	.00
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)	.722	.521	.517	.236	.080	.194	2.938**	.00

$R = .722$ $R^2 = .521$ Adjusted $R^2 = .517$ $\alpha = .683$ $S.E._{est} = \pm .37658$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .361 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .226 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .194 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .37658$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_7' = .683 + .367x_4 + .266x_2 + .236x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_7' = .361Z_{x4} + .226Z_{x2} + .194Z_{x1}$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำครู อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 8 แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาภาวะผู้นำครู ทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y) ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x_4) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x_2) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x_3) และ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x_1)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 47

ตาราง 47 ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์								ควรหาแนวทาง พัฒนา
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	
การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง (x ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การเป็นผู้นำการ จัดการเรียนการสอน (x ₂)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา (x ₃)	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓
การพัฒนาตนเองและ เพื่อนครู (x ₁)	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (x₄) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (x₂) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (x₃) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (x₁) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y) ได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำครู จำนวน 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม (Y) มาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

“...ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน คิดหาวิธีการที่จะนำไปสู่แนวคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ตลอดเวลา ครูต้องเป็นคนก้าวทันโลกในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ครูจะต้องหาความรู้ด้วยตัวเองตลอดเวลา เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองหรือเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...ครูควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและพัฒนางานยิ่ง ๆ ขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ครูต้องสร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความรู้ที่ทันสมัยกับเพื่อนร่วมงาน จัดทำสื่ออุปกรณ์หาต้นแบบให้ครูได้ไป อบรมศึกษาดูงานกรณีตัวอย่าง ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง...”

(ชรินดา พิมพบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...สร้างความตระหนักและความสำคัญให้กับครูในการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ นำเทคโนโลยีรูปแบบวิธีการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาสำหรับเด็ก โดยเฉพาะ เด็ก รุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...ครูต้องเข้าใจการคิดอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การจำลองความคิด แยกแยะ ความถูกต้อง เชื่อมโยงประสบการณ์แต่ละคน การรับรู้แห่งตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...เฝ้ามองหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือเรื่องรอบตัวอยู่เสมอและมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้องและทันเวลา...”

(สุคนธ์ จินคำ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คิดนอกกรอบ สร้างสรรค์ กระจายอำนาจให้ฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับในการตัดสินใจ มีความโปร่งใสในการทำงาน มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน วางคนให้ถูกกับงาน การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก สร้างแรงจูงใจ เสริมแรง เป็นแบบอย่างเรื่องความรับผิดชอบ...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ รักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและก้าวทันความเปลี่ยนแปลง...”

(ทักษิณ พลหงษ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...เรียนรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กัน อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและงานอาชีพเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า...”

(ไมตรี เกาโพธิ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นนวัตกรรม และรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมการ เปิดใจรับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้กับครู เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน สนับสนุนครูในการให้ความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนความคิดและให้อิสระทางความคิด โดยมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ เน้นการสร้าง ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง...”

(จิระพร ราชสิงโห, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

[illegible]

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. มีความสามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา						✓					1	10.00
8. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี							✓				1	10.00
9. คิดนอกกรอบ สร้างสรรค์ กระจายอำนาจให้ฝ่ายต่าง ๆ							✓				1	10.00
10. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต ให้เจริญก้าวหน้า									✓		1	10.00
11. รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น								✓			1	10.00
12. สนับสนุนความคิดและให้อิสระทางความคิด โดยมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ										✓	1	10.00

จากตาราง 48 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1. ครูควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)
2. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางาน
3. ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

2. ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอนอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

“...นำเทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ให้เท่าทันในสถานการณ์ปัจจุบัน เสาะแสวงหาองค์ความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ฝึกฝนการแสดงผลงานการสอนออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โควิด 19...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...กำหนดนโยบาย โครงการในการส่งเสริมครูด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จัดกลุ่ม เครือข่าย ครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้ช่วยกันกำลังใจครูที่พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการ สามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ชรินดา พิมพบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ ๆ สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของศาสตร์ว่าด้วยการสอน ทำให้เกิดความใฝ่รู้และมั่นใจในเรื่องที่สอน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...มีความรู้ความเข้าใจในด้านโครงสร้างหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายค่าของความสำเร็จ การประกันคุณภาพการศึกษา และเทียบเคียงค่าเป้าหมาย วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน การรายงานผลการดำเนินงานเป็นภาคเรียน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตน นำเทคนิควิธีการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลายวิธีมาใช้ในการสอน เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง...”

(สุคนธ์ จินคำ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนและครูอย่างต่อเนื่อง สร้างความร่วมมือในการปรับหลักสูตรให้เข้ากับสถานการณ์ ใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ มีฐานข้อมูลของผู้ปกครองผู้นำชุมชน ประสานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานร่วมกัน (PA)...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและประสานงานกัน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน...”

(ทักษิณ พลหงษ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น พัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลาย...”

(ไมตรี เกาโพธิ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...สนับสนุนให้มีการกำหนดทิศทางในออกแบบนวัตกรรมที่ สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ การมีส่วนร่วมของครูใน การพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน มีการนิเทศติดตาม มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความรู้ความสามารถให้กับนักเรียน...”

(จิระพร ราชสิงห์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

ตาราง 49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผล และมีทักษะการสอนในสถานการณ์ปัจจุบัน	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7	70.00
2. นำเทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอนให้กับ ผู้เรียน ให้เท่าทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	✓	✓		✓		✓				✓	5	50.00
3. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิด สร้างสรรค์ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้						✓	✓	✓	✓	✓	5	50.00
4. จัดกลุ่ม เครือข่าย เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการ เรียนรู้ประสานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย		✓			✓		✓	✓			4	40.00
5. เสาะแสวงหาองค์ความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ตระหนักถึงการ พัฒนาและปรับปรุงการสอน	✓		✓			✓					3	30.00

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์							✓			✓	2	20.00
7. นิเทศติดตาม มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง					✓					✓	2	20.00
8. ศึกษาและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล								✓	✓		2	20.00
9. กำหนดนโยบาย โครงการในการส่งเสริมครูด้านการจัดการเรียนรู้ ให้ขวัญกำลังใจครูที่พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้		✓									1	10.00
10. ทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานรวมกัน (PA)							✓				1	10.00

จากตาราง 49 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

1. มีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผล และมีทักษะการสอนในสถานณ์ปัจจุบัน

2. นำเทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอนให้กับผู้เรียนให้เท่าทันในสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3. ภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

“...ครูช่วยกันแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เติมเต็มซึ่งกันและกัน บูรณาการร่วมกัน นำองค์ความรู้วิธีการต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานและตรวจสอบติดตาม จัดกลุ่ม เครือข่ายครูด้านการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเพื่อการทำงานร่วมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างทักษะและแรงจูงใจ เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ มีน้ำใจไมตรีต่อกัน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...สร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความตระหนัก ทุกคนมีความสำคัญ เป็นเจ้าของผลงาน ร่วมมือร่วมใจ ครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงาน...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริง โดยสมาชิก ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้ จุดมุ่งหมายเดียวกันโดยยึดหลักการทำงานเพื่อส่วนรวมร่วมกัน...”

(สุคนธ์ จินคำ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ ใช้กระบวนการ กลุ่มหรือทีม มีมนุษยสัมพันธ์ กระจายอำนาจ ใช้ทักษะการสื่อสารแบบสองทาง จูงใจใน การทำงาน สนับสนุนทรัพยากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...วางแผนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันใน การทำกิจกรรมของเครือข่ายร่วมกัน...”

(ทักษิณ พลหงษ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการร่วมมือการประสานงานและ ตัดสินใจร่วมกัน ตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน...”

(ไมตรี เภาโพธิ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม นับตั้งแต่การศึกษา ปัญหาการแสดงความคิดเห็น การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลร่วมกัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ...”

(จิระพร ราชสิงห์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

ตาราง 50 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สร้างภาคีเครือข่ายในการ จัดการเรียนการสอนร่วมกัน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80.00
2. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม				✓	✓	✓	✓			✓	5	50.00
3. ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน									✓	✓	2	20.00
4. สร้างทักษะและแรงจูงใจ เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้			✓				✓				2	20.00
5. ครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงาน					✓						1	10.00
6. มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล			✓								1	10.00

จากตาราง 50 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถึตั้งแต่อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
2. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

4. ภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

“...เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ ช่วยเหลือ แบ่งปัน แร่ประสบการณ์ร่วมกัน ทีมงานเข้มแข็ง เกิดความร่วมมือกันในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเพื่อการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูกำหนดแผนพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) มีระบบที่เลี้ยงเพื่อการพัฒนา ให้อำนาจกำลังใจครูที่มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ครูที่มีองค์ความรู้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานให้กับเพื่อนครู ยิ่งเป็นผู้ให้มากยิ่งขึ้น...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...พัฒนาตนเองที่เกิดจากการใฝ่รู้ เข้าใจ มีทักษะความสามารถในการค้นหาความรู้ในโลกของสังคมยุคใหม่ ก้าวทันเทคโนโลยี คิดสรุปองค์ความรู้ได้และต้องพัฒนาตนเองและเพื่อนครูอยู่เสมอ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...พูดคุยสร้างความเข้าใจในการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ร่วมกันพัฒนางานประกันคุณภาพภายในและภายนอก ใช้กระบวนการ (PLC) เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...พัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูชั้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์กรที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น...”

(สุคนธ์ จินคำ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...วิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าแสดงความคิดเห็นนอกกรอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ใช้หลักประชาธิปไตย ตัดสินใจอย่างรอบคอบ สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น รู้จักเหตุรู้จักผลรู้จักตน...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2564)

“...สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ...”

(ทักษิณ พลหงษ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...พัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ...”

(ไมตรี เภาโพธิ์, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน...”

(จิระพร ราชสิงโห, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

ตาราง 51 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาดตนเองและเพื่อนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาดตนเองและเพื่อนครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. สนับสนุนให้ครูพัฒนาดตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครู		✓		✓	✓	✓			✓	✓	6	60.00
2. ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพรวมกัน (PLC)		✓		✓	✓	✓		✓	✓		6	60.00
3. เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ แบ่งปัน แชรประสบการณ์พรวมกัน สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเพื่อการทำงานพรวมกัน	✓	✓	✓		✓					✓	5	50.00
4. มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาางาน		✓									1	10.00
5. พรวมกันพัฒนาางานประกันคุณภาพภายในและภายนอก					✓						1	10.00
6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น							✓				1	10.00

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้าง แนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผล เชิงประจักษ์								✓			1	10.00
8. ตัดสินใจอย่างรอบคอบ สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น รู้จักเหตุ รู้จักผลรู้จักตน							✓				1	10.00

จากตาราง 51 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1. สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครู

2. ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (PLC)

3. เชื้อเพื่อเชื้อแผ่ ช่วยเหลือ แบ่งปัน แร่ประสบการณ์ร่วมกัน

สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเพื่อการทำงานร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการศึกษาค้นคว้า และผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ภาวะผู้นำครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ ใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครู จำนวน 31 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .330 – 0.742 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .977 และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 49 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .245 – .821 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .977

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .392 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .142 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21506$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .543 + .334x_4 + .257x_2 + .151x_3 + .145x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_Y' = .392Z_{x4} + .260Z_{x2} + .167Z_{x3} + .142Z_{x1}$$

7. แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วยภาวะผู้นำครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ดังต่อไปนี้

7.1 ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

7.1.1 ครูควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)

7.1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางาน

7.1.3 ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

7.2 ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

7.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผล และมีทักษะการสอนในสถานการณ์ปัจจุบัน

7.2.2 นำเทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอนให้กับ ผู้เรียนให้เท่าทันในสถานการณ์ปัจจุบัน

7.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

7.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่

7.3.1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

7.3.2 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยยึด หลักการมีส่วนร่วม

7.4 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ได้แก่

7.4.1 สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครู

7.4.2 ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (PLC)

7.4.3 เชื้อเพื่อเชื้อแม่ ช่วยเหลือ แบ่งปัน แสร์ประสบการณ์ร่วมกัน สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเพื่อการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, หน้า 72) กล่าวว่าภาวะผู้นำครู คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชซารี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 323) กล่าวว่าภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครูซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ซึ่งครูที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม

และมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร คำเห็น (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถบริหารจัดการงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดทำแผนงานวิชาการ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก บริหารงานเน้นความร่วมมือกันทำงาน มีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับงานวิชาการ บุคลากรมีวินัยในตนเองใช้เทคนิคส่งเสริมผู้ร่วมงานมากกว่า การสอนความรู้ มีคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านวิชาการ ประสานงาน สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือยอมนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ติดตามและ ประเมินผลสิ่งจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับวิเศษ พลอาจทัน (2555, หน้า 46) กล่าวว่า งานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของ สถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการจะมีการวางแผนงานด้าน

วิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการและชั้นส่งเสริมการติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ พหัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงาน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริม และสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้าน จัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนัก มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของการศึกษาและจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการ ง่าย ที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้ มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แชนเกตุ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) การ มีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจภา วรงค์ภาพสินธุ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ ภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

3.1 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาตนเอง ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพและเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียนเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีความความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพครูและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ดังที่ Silns, and Mulford, (2002, p. 2) กล่าวว่า ผู้นำครูเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรกแต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำ แต่จะรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานที่ครูได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนางานที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอนผู้นำครูนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษาและดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 24) ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมการจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูในสถานการณ์ที่หลากหลายรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าสมรรถนะครูผู้สอน ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งภาวะผู้นำครู เป็นองค์ประกอบที่ถูกประเมินในสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร คำเหิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา การร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังที่ Lieberman and Miller (2004, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 325 – 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพผู้เรียนการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุง

การเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำและเป็นตัวแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชชาวี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งมีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนดังที่ Suranna and Moss (2002, p. 23) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครูพบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรรับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร คำเหิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า

ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการจัดทำแผนงานวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ มีรายละเอียดที่สำคัญ คือ แผนปฏิบัติงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ วัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน โดยกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน วิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สร้างความตระหนักให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน ดังที่ วิเศษ พลอาจทัน (2555, หน้า 46) กล่าวว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วยงาน

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการจะมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการและขึ้นส่งเสริมการติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แชนเกตู (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังที่ จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่นักเรียนและระบบการศึกษาให้มากที่สุด เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายของการ

จัดการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แชนเกตู (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ คำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความประหยัดการดำเนินงานทางวิชาการ คำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักและผู้บริหารเข้าใจขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังที่ หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงาน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนัก มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นาง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สราวุธ ลิ้มมาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความความสัมพันธ์กันทางบวก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำครูทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความความสัมพันธ์กันทางบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น จัดรูปแบบวิธีการสอน โดยมีความสัมพันธ์กันระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในบทเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีและการจัดการเรียนการสอน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย บริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ดังที่ Harris and Mujs (2005, p. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูควรมี 4 บทบาท ดังนี้ 1) ครูสามารถนำหลักการของการปรับปรุงโรงเรียนในภาพรวมให้ทุกคนมีความเข้าใจ ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนของตนเอง 2) ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมให้มีความเข้าใจว่าครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้

จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 3) ครูเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และเป็นคนที่สามารถแสวงหาความร่วมมือกับภายนอกองค์กรได้ 4) ครูเป็นผู้ที่พยายามสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดของครูและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แชนเกตู (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .423$) และสอดคล้องกับ ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 52) กล่าวว่า ครู เป็นบุคคลสำคัญมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงาน เพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

6. ตัวแปรภาวะผู้นำครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ

.392 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .142 ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครู มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21506$ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำครู เป็นความสามารถของครูในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชزاری (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปีงภาพ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า อำนาจพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม จำนวน 5 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยมีภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm$ 24085

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.1 ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

1.2 ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน และมีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูควรเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

1.4 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ครูควรมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุน ช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังพัฒนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัมพล ชันทะวงษ์. (2555). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชญา เทียงตรง. (2550). *การบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชนิษฐา ชัยประโคน. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการพื้นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำลอง โคตรพัฒน์. (2555). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรดักส์.

- ช่อรัตนดา เกสทอง. (2551). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ไชยา ภาระบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ฐปณีย์ นาไร. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- ทศนี วงศ์เย็น. (2557). *การบริหารงานวิชาการ. เข้าถึงได้จาก <http://mystou.files.wordpress.com>. 1 พฤษภาคม 2564.*
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธราญา จิตรชญาวนิช. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญโฮม ปะนาโก. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบลาคปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

- ประภาดา คนคล่อง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราโมทย์ พลราชม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา
การเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนดงพญาสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร คำเห็น. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ปานดวงใจ แสนเกต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผล
งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรอพเซ็ต.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้
ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพรรณ คำลือ. (2561). ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญกานต์ พวงพะยอม. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(11), 19 – 21.

- มนูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยนต์ ชุมจิต. (2553). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปัณณรัชต์.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎาพร พิมพ์ชัย. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory)*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัตติยา พรอมสิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รินนา ราชزاری. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา ปุริโส. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนนำตักห้วยสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นหามุมมองทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิเศษ พลอาจทัน. (2555). *การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิวพร อาจหาญ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ครูที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์. (2557). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำครู: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สกลกานต์ โกลีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- สมัย ะชุม. (2560). *ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.*
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สรุณี แก้วปุย. (2560). *ภาวะผู้นำและการจูงใจที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ล้มมา รณินธ์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.*
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกวิวัฒน์: แนวคิด และการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2563. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553). เข้าถึงได้จาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>. 20 เมษายน 2564.
- _____. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p17567671203.pdf. 20 เมษายน 2564.
- _____. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: สกสค. ลาตพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุริยรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). *ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- หทัยชนก ปัญญา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Al Hosani, Hayat Abdalla. (2015). *Principles' Instructional Leadership Practices and
Their Relationship to Teachers' Instructional Practices in Shajah Schools*.
United Arab Emirates University.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for taking Change*.
New York: Harper and Row.
- Childs–Bowen, D., Moller, G., and Scrivner, J. (2000). *Principals: Leaders of Leaders*.
NASSP Bulletin, 84(616), 27 – 34.
- Coyle, Anne F. (1997). *The ASTD Trainer's Source book Leadership*. New York:
McGrow–Hill.
- Daft, R.L. (2003). *Management* (6th ed). Thomson South–Western.
- Faber & Shearron (1990). *Translating strategy into Action: The Balanced*. Retrieved
September 9, 2014, from [http:// facilities.csusb_edu/pdf/Bsc%20%20An%
20 Instrument 20 of 20 change.pdf](http://facilities.csusb.edu/pdf/Bsc%20%20An%20Instrument%20of%20change.pdf)
- Farrew, C and Kaye, B.L. (1996). *New Skills for New Leadership Roles*. In F.
*Hesselbein ; M Goldsmith ; and R. Beckhard (eds.), The Leader of the
Future*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Fisher, J. (2007). *Teacher leadership. And Organizational change : A teacher
Leadership Experience In A P – 12 School*. Queensland Dissertation, Ed.D.
Queensland University of Southern Queensland.
- Frigon, N.L. and Harry, K.J. (1996). *The Leader*. New York: Amecom.

- Fullan, M. and St. C. Germain. (2006). *Learning Places*. Thousand Oak: Corwin Press
Ontario Principal's Council.
- Harris, Alma. And Muijs, Daniel. (2005). *Improving school through teacher leadership*.
Cornwall: MPG Books.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*.
New Jersey: Prentice–Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research,
and Practice*. Singapore: McGraw – Hill.
- Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping
teachersdevelop as leaders*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kotter, J.P. (1999). *On What Leaders, Really Do*. Havard Business Review Book
Boston : Harvard Business School.
- Lieberman, A., Saxl, E.R. & Miles, M.B. (2000). *Teacher Leadership: Ideology and
Practice*. In The Jossey–Bass Reader on Educational Leadership
(pp. 339 – 45). Chicago: Jossey–Bass.
- Lunenburg, Fred C. & Allan C. Ornstein. (2000). *Educational Administration: Concept
and Practice* 3th ed. Belmont: Wadsworth.
- Mott R.M. (1972). *Organizational effectiveness*. Santa Monica: Good Year.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles : Sage Pub.
- Overholser. J. (1992). *Socrates the in classroom*. New York: College Teaching.
- Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education: Instructional Leadership and
School Reform*. (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Snell, J., & Swanson, J. (2000, April). *The essential knowledge and skills of teacher
leaders: A search for a conceptual framework*. Paper presented at the
annual meeting of the American Educational Research Association, New
Orleans, LA.

- Steven J. Sanocki. (2013). *The Process of How Teachers Become Teacher Leaders and How Teacher leadership Becomes Distributed Researcher Study*. A dissertation for degree of Doctor of Philosophy Educational Leadership, Research and Technology, Western Michigan University.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation*. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751).
- Wall, Robert. G. & Hugh, Hawkins. (1964). *Management*. San Francisco : McGraw–Hill.
- Yukl, G (2002). *Leadership in Organizations (4th ed.)*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- _____. (1998). *Leadership in organizations. (4th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice–Hall.
- York–Barr, J., and Duke. (2006). *What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship*. Review of Educational Research.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธาน
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางสุนันท์ จินคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลาน้อย
(สุทธะเรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์
นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นางสุนันท์ จินคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อใหญ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นายทักษิณ พลหงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อน้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายไมตรี เกาโพธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลาน้อย
(สุทธะเรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยยุทธ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อใหญ่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๔๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไกร เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายไมตรี เกาโพธิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไทรย์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติขอเป็นผู้ใช้วิชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเซกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายวิระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอญอธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษาให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริราษฎร์มหาภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๖ ๕๑๐๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุญาตจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สมพร ทลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสุนันท์ จินคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทักษิณ พลหงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุญาตจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายไมตรี เกาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.จิระพร ราชสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระยุทธ แสงไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระยุทธ แสงไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๒ ๗๖๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๒๖/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๑๕

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Teacher Leadership Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวีระยุทธ แสงไชย

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุต

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุต)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และแบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนทุกข้อจะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วีระยุทธ แสงไชย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำหรือข้อความที่เป็น
จริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
☐ ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ระหว่าง 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับภาวะผู้นำครู				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู						
00	การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับภาวะผู้นำครู				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู						
1	การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง					
2	การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย					
3	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์การและการพัฒนาวิชาชีพ					
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน					
5	การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครู					
6	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ					
7	การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน					
8	การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน						
9	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี					

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับภาวะผู้นำครู				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)						
10	การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน มีทักษะ การสอนแบบมีอาชีพ					
11	การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับเป้าหมาย					
12	การส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
13	การจัดให้มีสื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย และเพียงพอเพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้ จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
14	การเปิดโอกาสให้นักเรียนรวมวางแผน การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมในชั้นเรียน					
15	การมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบมีอาชีพ					
16	มีความรู้ความสามารถในการวัดและ ประเมินผล และนำผลการประเมินมาเป็น แนวทางในการพัฒนาผู้เรียน					
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา						
17	มีความสามารถในการสร้างทีมงานภายใน โรงเรียน					
18	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนางาน ที่ได้รับมอบหมาย					
19	การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครู และบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับภาวะผู้นำครู				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (ต่อ)						
20	การมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรในโรงเรียน หน่วยงานภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
21	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น					
22	การตั้งเป้าหมายร่วมกัน และมุ่งมั่นในการพัฒนางานสู่เป้าหมาย					
23	การสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน					
24	มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
ด้านที่ 4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง						
25	มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม					
26	มีการวางแผนโดยการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริงตามเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
27	มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง					
28	การร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง					
29	เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา					
30	สร้างความตระหนักให้กับทีมงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
31	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
00	จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบ ให้กับสถานศึกษาอื่น	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					
2	จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
3	จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4	เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้ละเอียดมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษา ด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีพ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก					
5	สถานศึกษาเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก					
6	การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกปี					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
7	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนจริง					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ต่อ)						
8	จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
9	ใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
10	พัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
11	ดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้สอดคล้องตามตัวชี้วัด และนำผลการประเมินผลพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
12	ทำการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
13	ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนที่พิการ ด้อยโอกาส และผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ					
ด้านที่ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
14	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
15	จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
16	ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1

ด้านที่ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ต่อ)

17	ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรม					
18	จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
19	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ					
20	มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา					
21	ใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
22	ครูเข้ารับการพัฒนากิจการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน					

ด้านที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

23	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					
----	---	--	--	--	--	--

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ต่อ)						
24	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี					
25	จัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
26	จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เสริมสร้างการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
27	พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน					
28	ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 5 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
29	กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ					
30	การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา					
31	ดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนประสบการณ์ถูกต้อง					
32	การอนุมัติผลการเรียนได้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (ต่อ)						
33	จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการประเมิน					
34	จัดให้มีเครื่องมือวัดผลคุณภาพสูงด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพตามระดับชั้นพฤติกรรม ที่ระบุในตัวชี้วัดมาตรฐานครบทุกตัวชี้วัด					
35	จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการ อ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการเรียนการสอน					
36	การอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และจบการศึกษา					
37	การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเทียบโอน การเรียนถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ					
ด้านที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
38	มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
39	มีการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ และกระบวนการทำงานของครูและ ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (ต่อ)						
40	การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยให้นักเรียนได้ฝึกการคิดการจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ					
41	การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย					
42	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
43	มีการจัดทำรายงานผลของการวิจัยและเผยแพร่เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์					
ด้านที่ 7 การนิเทศการศึกษา						
44	สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานแบบกัลยาณมิตรเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน					
45	เลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่นิเทศ					
46	จัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีระบบที่ชัดเจน มีคุณภาพและต่อเนื่อง					
47	นำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ					
48	จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 7 การนิเทศการศึกษา (ต่อ)						
49	ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายวีระยุทธ แสงไชย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายวีระยุทธ แสงไชย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .330 – .712 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .806	1	.563
	2	.495
	3	.626
	4	.330
	5	.462
	6	.712
	7	.423
	8	.534
ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .534 – .683 ค่าความเชื่อมั่น .866	9	.683
	10	.534
	11	.676
	12	.546
	13	.642
	14	.620
	15	.663
	16	.584
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .411 – .675 ค่าความเชื่อมั่น .844	17	.620
	18	.411
	19	.636
	20	.589
	21	.535
	22	.642
	23	.675
	24	.527

ตาราง 53 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ดานที่ 4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .557 – .742 ค่าความเชื่อมั่น .869	25	.670
	26	.597
	27	.671
	28	.618
	29	.742
	30	.651
	31	.557

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .245 – .610 ค่าความเชื่อมั่น .722	1	.610
	2	.501
	3	.245
	4	.555
	5	.484
	6	.349
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .350 – .611 ค่าความเชื่อมั่น .791	7	.581
	8	.350
	9	.606
	10	.517
	11	.524
	12	.469
	13	.611
ด้านที่ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .473 – .786 ค่าความเชื่อมั่น .899	14	.786
	15	.473
	16	.703
	17	.640
	18	.473
	19	.734
	20	.690
	21	.754
	22	.746

ตาราง 54 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .519 – .675 ค่าความเชื่อมั่น .811	23	.519
	24	.521
	25	.542
	26	.546
	27	.675
	28	.629
ด้านที่ 5 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .544 – .821 ค่าความเชื่อมั่น .895	29	.778
	30	.544
	31	.643
	32	.651
	33	.649
	34	.577
	35	.590
	36	.821
	37	.651
ด้านที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .498 – .741 ค่าความเชื่อมั่น .850	38	.498
	39	.566
	40	.661
	41	.638
	42	.697
	43	.741

ตาราง 54 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 7 การนิเทศการศึกษา	44	.607
ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .566 - .742	45	.566
ค่าความเชื่อมั่น .861	46	.602
	47	.721
	48	.680
	49	.742

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .245 - .821 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำครู

ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .330 - .712 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .806

ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .534 - .683 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .411 - .675 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844

ด้านที่ 4 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .557 - .742 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .869

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .245 - .610 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .722

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .350 - .611 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .791

ด้านที่ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง
.473 – .786 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899

ด้านที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ค่าอำนาจจำแนก
ระหว่าง .519 – .675 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .811

ด้านที่ 5 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .544 – .821 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

ด้านที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .498 – .741 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .850

ด้านที่ 7 การนิเทศการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .566 – .742
และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .861

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสุคนธ์ จินคำ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อใหญ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราชวรานุกุล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายทักษิณ พลหงษ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านค้อน้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายไมตรี เกาโพธิ์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์)
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.จิระพร ราชสิงห์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายวีระยุทธ แสงไชย
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	124 หมู่ 7 บ้านอ้อมแก้ว ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโพนพิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพนพิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านค้อใหญ่ ตำบลกุดไฮ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2559	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านค้อใหญ่ ตำบลกุดไฮ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1