



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์


มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤษภาคม 2563

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินงานวิจัยมีสองระยะ ระยะแรก พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เอกสาร เชิงทฤษฎีและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะที่สองคือ ทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 496 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้นมีจำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 31.18, df = 33, ค่า P = 0.557, ค่า GFI = 0.99, ค่า AGFI = 0.97 และค่า RMSEA = 0.000)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) develop indicators of academic leadership of school administrators under the Office for the Non-Formal and Informal Education Institution and 2) test the consistency of the academic leadership indicators of the school administrators Under the Office for the Non-Formal and Informal Education Institution. Developed with empirical data. There are two phases of conducting research. First phase Develop indicators of academic leadership of school administrators by analyzing theoretical documents and Interviews with qualified persons to frame the indicator concept. Outline the indicator check for content validity. The second phase is Test the consistency of the academic leadership indicators of the school administrators to the empirical data. The sample group was school administrators 496 people. The research tool was a questionnaire. The data was analyzed using a confirmation element analysis. The results of the research were as follows:

1. Indicators of academic leadership of school administrators for under the Office for the Non-Formal and Informal Education Institution. It has developed a total of 75 indicators. Include 17 indicators to determine the direction of operation of the school. 22 indicators of curriculum management and teaching. 19 indicators of promoting a learning atmosphere and 17 indicators of teacher professional development and educational personnel.

2. Indicators of academic leadership of the school administrators under the Office for the Non-Formal and Informal Education Institution. The 75 indicators developed were consistent with empirical data. (Chi-square = 31.18, df = 33, P = 0.557, GFI = 0.99, AGFI = 0.97 and RMSEA = 0.000).

Keywords: Indicators, Academic leadership, School administrators

ประกาศคุณูปการ

โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับการ สนับสนุนทุนวิจัยจากเงินรายได้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2561 ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์เก็บข้อมูลงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยทำให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับการเก็บข้อมูลงานวิจัยใน ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร สถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบ แบบสอบถามงานวิจัย ขอขอบคุณผู้ประสานงานวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนฝ่ายทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยเฉพาะ กับผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
ประกาศศุณูปการ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย	17
บทที่ 2	18
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	18
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	22
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	27
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
บทที่ 3	82
วิธีดำเนินการวิจัย	82
พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	82
การทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	87
ผลทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	92
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	123
วิธีดำเนินการวิจัย	123
สรุปผลการวิจัย	126
อภิปรายผล	128
ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย	146
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	163
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย	165
ภาคผนวก ง การทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม	167
ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย	193

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	31
ตาราง 2	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	35
ตาราง 3	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	46
ตาราง 4	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	59
ตาราง 5	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	65
ตาราง 6	ประชากรและตัวอย่างของผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต	83
ตาราง 7	สรุปดัชนีความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	86
ตาราง 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	93
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามองค์ประกอบหลักและรวม	94
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบย่อย	95
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	95
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการกำหนดแนวทางการทำงาน ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	98
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการบริหารจัดการหลักสูตรและการ สอน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย	99
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการหลักสูตรของ สถานศึกษา จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	100
ตาราง 16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	101
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามผลการ ดำเนินงาน จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	102
ตาราง 18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการวัดและประเมินผลการ ดำเนินงาน จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย	105
ตาราง 20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	105
ตาราง 21	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	107
ตาราง 22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	108
ตาราง 23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบย่อย	109
ตาราง 24	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	111
ตาราง 26	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้	112
ตาราง 27	ค่าการตรวจสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	116
ตาราง 28	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย	117
ตาราง 29	การทดสอบบาร์ตเลตต์ (Bartlett test of sphericity) ของค่า Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO)	118
ตาราง 30	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและ ความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ)	119
ตาราง 31	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและ ความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)	120
ตาราง 32	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	121

สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1	กรอบแนวคิดการวิจัย 17
ภาพประกอบ 2	แผนภาพองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา 32
ภาพประกอบ 3	แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของ สถานศึกษา 36
ภาพประกอบ 4	แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 47
ภาพประกอบ 5	แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 60
ภาพประกอบ 6	แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 66
ภาพประกอบ 7	โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยก่อน ปรับ 118
ภาพประกอบ 8	โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเมื่อปรับ ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 120

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ มีการใช้องค์ความรู้มาขับเคลื่อนเศรษฐกิจค่อนข้างรุนแรง ประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value Based Economy” หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมคือ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ในส่วนของการศึกษาจึงต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนจัดหลักสูตรให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม พร้อมทั้งปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ การคิดเป็น วิเคราะห์เป็น เพื่อการดำเนินชีวิตในโลกยุคใหม่อย่างรู้เท่าทัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 6) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง รุนแรง รวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในสังคมโดยเฉพาะกับการจัดการศึกษาของภาครัฐ ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่มักเป็นระบบที่ค่อนข้างตายตัว ดำเนินในรูปองค์กรขนาดใหญ่ มีกฎระเบียบมากมาย คนทำงานในระบบคุ้นเคยกับระบบและกระบวนการที่เป็นอยู่ ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ระบบการจัดการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของประชากรยุคใหม่ได้ (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545: 18)

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น ได้ประกาศใช้เป็นแม่บทในการ “ปฏิรูปการศึกษา” ของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาไทย เพราะในขณะนั้น มี “วิกฤต” หลายด้านที่ไม่อาจปล่อยเอาไว้ได้อีกต่อไป เหตุเพราะว่า จากข้อมูลสถิติต่างๆ พบว่า ประเทศไทยของเรา “ตกอันดับ” ในเรื่องของการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาของไทยฉบับแรก มีสาระสำคัญเริ่มจากความมุ่งหมายและหลักการ ตามมาตรา 6 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และตามมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 5-10) ส่วนมาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท

การศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในมาตรา 9 มีประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งคือ เรื่อง การกระจายอำนาจ ซึ่งได้ระบุไว้เป็นการเฉพาะในมาตรา 39 โดยระบุไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ พ.ศ. 2550 เพื่อรองรับการกระจายอำนาจและการจัดการ งานทั้ง 4 งาน โดยให้คำนึงถึงหลักการสำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ของสถานศึกษาที่สามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพ ด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ 6) มุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษาโดยเน้นการ กระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและคล่องตัว 7) เพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา และ 8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น โดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา. 2550: 29-36) กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา งานทั้ง 4 งาน ดังกล่าว และงานที่สำคัญที่สุดคือ งานด้านวิชาการ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพ ของผู้เรียน ตามคำกล่าวที่ว่า คุณภาพเกิดขึ้นที่โรงเรียนและให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนโดยตรง งานด้านวิชาการมีงาน สำคัญๆ สรุปได้ดังนี้ คือ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา

จากการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาในรอบสิบปีเป็นการ “ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง” มีข้อน่าห่วงใยที่เป็นสาระสำคัญที่ดูจะไม่ก้าวหน้าและเป็นความล้มเหลวจาก การปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะในงานด้านวิชาการ อาทิ 1) คุณภาพของนักเรียน ครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 3) สถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน 4) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ต่ำ 5) ขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม 6) ยังไม่มีการกระจายอำนาจบริหารจัดการสู่สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 7) ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในสังคม (วิชิตวงศ์

ณ บ่อมเพชร. 2553: 79-82) ดังนั้น ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองจึงให้ความสำคัญต่อ 9 ประเด็น ที่ระบุว่า เป็น “ปัญหา” คือ 1) การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) การผลิตและพัฒนาครูและคณาจารย์ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 4) การผลิตและพัฒนา กำลังคน 5) การเงินเพื่อการศึกษา 6) เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 7) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 8) การศึกษานอกระบบ และ 9) การศึกษาตามอัธยาศัย ใน 9 ประเด็นดังกล่าว มีอย่างน้อย 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกโรงเรียน กล่าวคือ เรื่องของการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ต้องให้การดูแลประชาชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวนกว่า 40 ล้านคนทั่วประเทศ (กองบรรณาธิการ. 2549: 118)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้จัดระบบการศึกษาของประเทศตาม หมวด 3 มาตรา 15 โดยให้การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 9-10) และหน่วยงานหลักของ กระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เดิมคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนและปัจจุบันคือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ และมีสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า “กศน.อำเภอ/เขต” จำนวน 928 แห่ง ทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 32)

จากการติดตามผลการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ผ่านมา ยังมีจุดอ่อนหนึ่งของการ ปฏิรูปการศึกษาที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขก็คือ เรื่อง การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดย ปัญหาที่ประสบและเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการโดยตรง คือ 1) หลักสูตรการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ แหล่งบริการและองค์ความรู้ต่างๆยังไม่สอดคล้องกับ ลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น และ 3) ยังขาดคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549: 13-14) 4) ยังขาดเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ มีสัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรทำให้การศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ (สำนักงาน กศน. 2552: 4) 5) ผลที่เกิดกับผู้เรียนในด้านความรู้วิชาสามัญยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ของผู้เรียน กศน. พบว่า คะแนนเฉลี่ยในทุกวิชาต่ำกว่า ร้อยละ 50 และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 5) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปัญหา การศึกษาของไทยที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่ยังเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไทย ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารมีปัญหาเรื่องไม่มีการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมี ปัญหาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นหรือชุมชน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 16-17) 2) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและสร้างสรรค์

คุณภาพการเรียนการสอนแต่ยังประสบปัญหาผู้บริหารไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 61) 3) มาตรฐานด้านผู้บริหารผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ รอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนและมีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ (สมาน อัครภูมิ. 2549: 114-115) และ 4) การที่ผู้บริหารไม่ได้บริหารโดยเน้นงานวิชาการโดยตรงทำให้กระทบต่อคุณภาพการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2549: 31)

จากผลการปฏิรูปการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านมายังมีจุดอ่อนที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข โดยสรุป คือ จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสนใจในงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ในการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาระบบและคุณภาพการศึกษาให้มีความชัดเจนตรงประเด็นมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน วิธีการหนึ่งคือ การพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องนั้นๆ จากการศึกษางานวิจัยของวิญญูพัทธ์ โพธิ์เพชร (2556: 7-27) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การสร้างตัวบ่งชี้และการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม การสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในการบริหารงานด้านวิชาการที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ

ในบริบทของสำนักงาน กศน. มีสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า “กศน.อำเภอ/เขต” จำนวน 928 แห่ง ทั่วประเทศ กศน.อำเภอ/เขต มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการจัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนหรือการศึกษาลักษณะอื่นที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกับชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรภาคี พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรระยะสั้น และจัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ นิเทศ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. 2546: 35-36) สำหรับจำนวน กศน.อำเภอ/เขต ขึ้นอยู่กับการแบ่งเขตการปกครองนั้น ในพื้นที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. 77 จังหวัด มี กศน.อำเภอ/เขต ในความรับผิดชอบจำนวนรวม 928 แห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้ กศน.อำเภอ/เขต จะมีผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน ดังนั้น ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต หรือผู้บริหารสถานศึกษาของ กศน. จึงมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนในการปฏิรูปการศึกษาออกโรงเรียนเพื่อคุณภาพของการศึกษาออกโรงเรียน และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผล คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต ในสังกัดสำนักงาน กศน. การจัดการศึกษาออกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมาก อาทิ ดุคค์ (Duke. 1987: 6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งยังต้องมีความสามารถและเวลามากกว่าปกติในการดูแลชั้นเรียนเป็นพิเศษ กรีนฟิลด์ (Greenfield. 1989: 21) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน เดวิดและโทมัส (David, & Thomas, 1989: 21) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู และนาวา สุขรมย์ (2550: 13) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาออกโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลได้

จากความสำคัญของปัญหาและการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น และผลการปฏิรูปการศึกษาออกโรงเรียนที่สะท้อนคุณภาพของการศึกษาออกโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน. ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้การปฏิรูปการจัดการศึกษาออกโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะเกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายการศึกษาออกโรงเรียนโดยภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังต่อไปนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
2. สามารถนำดัชนีที่ได้จากการวิจัยไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต จะเรียกโดยย่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 ในทุกภูมิภาค จำนวน 928 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 ได้มาจากแนวคิดของสตีเวนส์และทาบาชนิคและฟิดลล์ (Stevens, 1996; Tabachnick, & Fidell, 2001; อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549: 35) ได้อธิบายไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีขนาดใหญ่และได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ประมาณ 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย จำนวน 18 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อยจำนวน 360 คน แต่ในทางปฏิบัติจริงผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านลิงก์แบบสอบถามในลักษณะของ Google Form ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากเดิมเป็น 496 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่กว่า จึงมีโอกาที่จะมีการแจกแจงเป็น

ปกติมากกว่า (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ. 2552) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็นภาคต่าง ๆ ได้แก่ ภาคกรุงเทพฯ ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนจำนวน กศน.อำเภอ/เขต ที่มีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันในแต่ละภาคให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก รวม 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ และการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน และการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ตัวบ่งชี้** หมายถึง สารสนเทศที่สามารถบอกสภาพการณ์หรือชี้สถานะอย่างหนึ่งอย่างใดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. **การพัฒนาตัวบ่งชี้** หมายถึง การสร้างและตรวจสอบข้อความเป็นตัวแทนแสดงถึงสถานภาพที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงประจักษ์ โดยการนิยามตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการคัดเลือกเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มุ่งศึกษาแล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกันบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ปริมาณค่าเฉลี่ยที่แสดงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกสถานะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนำแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนการวิจัยมาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

5.1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยการจัดทำแผนงานโครงการและกิจกรรม ที่ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ และการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา ในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ชาติ จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภัยคุกคามของสถานศึกษา (การวิเคราะห์ SWOT) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายและชุมชน และจัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารรับทราบ

5.1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การเผยแพร่วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในโอกาสการจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การจัดประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และการจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อที่หลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟสบุ๊กส์ เว็บไซต์ของสถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ ฯลฯ เป็นต้น

5.1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ และนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

5.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งที่เป็นหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน บริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น จัดให้มีการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร และการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

5.2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบของครูให้ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายผู้เรียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร จัดให้มีวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาที่เข้าใจยาก การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การใช้ ICT เพื่อการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

5.2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและ

ภารกิจเฉพาะที่ได้รับมอบหมายตามนโยบาย กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดให้มีแผนการนิเทศติดตามงานของสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู จัดให้มีเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดให้มีระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และจัดทำรายงานผลการนิเทศสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

5.2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานในกิจกรรมสำคัญ ๆ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างเป็นระบบ การประเมินผลผลิตของหลักสูตรคือ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่จบหลักสูตรของการศึกษานอกโรงเรียน การเทียบโอนผลการเรียนของผู้รับบริการและประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน และสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษานอกระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำแบบทดสอบกลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน

5.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นวิชาการและในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

5.3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการกิจกรรมในบรรยากาศที่เป็นวิชาการ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การจัดนิทรรศการในชั้นเรียนห้องสมุดและจัดมุมส่งเสริมความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดให้มีมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย

5.3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้ดูสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย และจัดการให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาข้อมูลจากศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง การเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย จัดให้มีมุมส่งเสริมการอ่านในศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน จัดทำทำเนียบของแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน และจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

5.4 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

5.4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรมภายในสถานศึกษาหรือการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ จัดฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดฝึกอบรมให้ครูมีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดเรียนการสอนของครู อาทิ การให้ความรู้ในเรื่องของ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ ฯลฯ เป็นต้น การส่งเสริมให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้น และการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน

5.4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น แนะนำให้ค่าปรึกษาและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีการจัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีมของหน่วยงาน ให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนางานของตนเอง และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีในหมู่คณะ อาทิ การจัดกิจกรรมงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ เป็นต้น

5.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละสองครั้ง จัดการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อการประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีเครื่องมือการประเมินที่มีความหลากหลายและเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำผลการประเมินของบุคลากรไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

6. การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การศึกษาที่จัดบริการให้แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ที่จัดในรูปแบบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการศึกษา 2 ใน 3 รูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิตตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั้งนี้ ทั้ง “การศึกษานอกโรงเรียน หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน” หรือ “การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” เรียกชื่อย่อโดยทั่วไปว่า “กศน.”

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ตนเองรับผิดชอบ

8. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัด หรือกรุงเทพมหานคร มีชื่อเรียกว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (กศน.อำเภอ/เขต) มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริมสนับสนุนและประสานให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมาย

9. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง หน่วยงานในระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนให้เหมาะสมทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีชื่อโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.”

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งไทยและต่างประเทศเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ งานวิจัยของจิตติมา วรณศรี (2553) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู กมล ตราชู (2554) การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางและนโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2554) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการสอน ไกศษิณี เพลรินทร์ (2552) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ Krug. S. (1992) กำหนดคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการมี 5 ประการ คือ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน จากการสังเคราะห์ข้อมูลได้ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยของการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา อาทิ วราภรณ์ ผลประเสริฐ (2554) จำแนกความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ และการกำหนดแนวทางการทำงานช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ สมาน อัครภูมิ (2557) ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและภาระงานในการบริหารสถานศึกษา องค์กรทุกองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยมีพันธกิจอย่างน้อยหนึ่งพันธกิจและดำเนินงานเพื่อการบรรลุตามพันธกิจขององค์กรนั้น ธนชัย ยมจินดา และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2558) ให้ความสำคัญกับการวางแผนหรือการกำหนดทิศทางการดำเนินงานจะช่วยให้องค์กรมีเป้าหมายและแนวทางการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและการกำหนดทิศทางการดำเนินงานทำให้สามารถประหยัดเวลาและแรงงานเนื่องจากทุกคนรู้ว่าอะไรเป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร และรู้หน้าที่ของแต่ละคนที่จะต้องทำอะไรให้กับองค์กร ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563)

กล่าวถึง ผู้บริหารวิชาการควรมีหลักการบริหารที่จะใช้เป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่สภาพที่พึงประสงค์เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร การจัดวางทิศทางขององค์กรเป็นเรื่องของการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากที่สุดและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อัจฉรา นิยามภา (2564) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดสำคัญ คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากร 3) กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน และ 4) กำหนดแนวทางประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger, & Murphy, 1985: 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบสำคัญหนึ่ง คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบโดยการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น จากการสังเคราะห์ข้อมูลได้องค์ประกอบย่อยของการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ และการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา

การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน อาทิ รังนียา แพ้โธสงและวัลลภา อารีรัตน์ (2553) อธิบายว่าการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัตนา ดวงแก้ว (2555) การบริหารจัดการหลักสูตรเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนที่จะต้องดำเนินการให้การพัฒนาและใช้หลักสูตรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีประเด็นสำคัญในเรื่อง การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการนิเทศกำกับติดตามหลักสูตร และการวัดและประเมินหลักสูตร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ กระบวนการบริหารงานการใช้หลักสูตร แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร มารุต พัฒนาผล (2562) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย การขออนุมัติใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสู่กลุ่มเป้าหมาย การวางแผนการใช้หลักสูตร การกำหนดทรัพยากรของหลักสูตร การกำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และการกำกับดูแลคุณภาพประเมินการใช้หลักสูตร อรอุมา เจริญสุข และคณะ (2558) ได้ศึกษาโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน

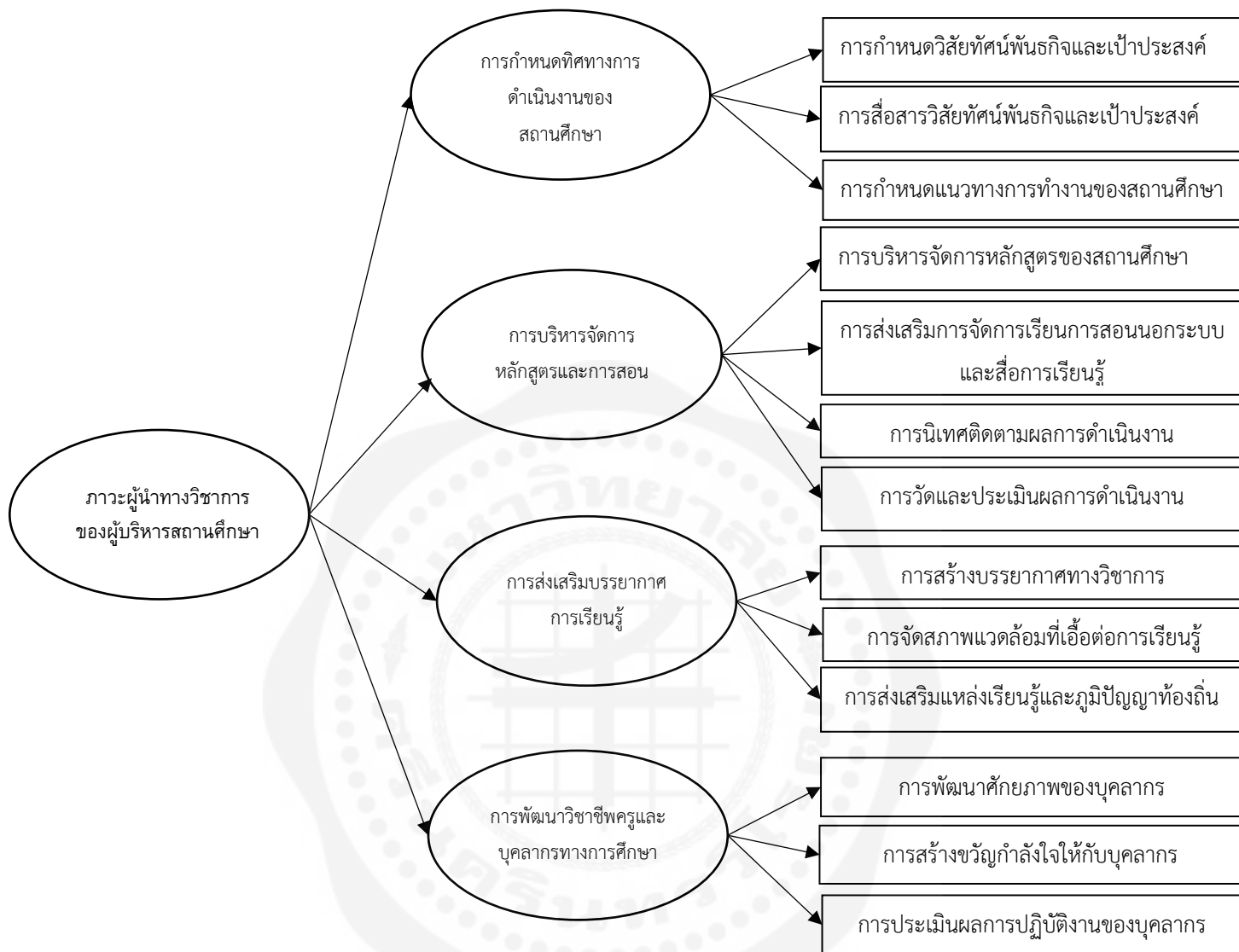
หลักสูตร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และด้านการประเมินหลักสูตร จากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลได้องค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน และการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ อาทิ ญัฐธิดา ช่อแดง และคณะ(2557) การส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย บรรยากาศทางวัตถุ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางวิชาการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จิรายุทธิ์ อ่อนศรี (2562) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนและการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ร่วมกัน พันทิพา อมรฤทธิ์ (2564) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการส่งเสริมการจัดชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ Brierley, Julie. (2019) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อยู่เสมอ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างโอกาสการต่อยอดในการเรียนรู้ Moye, John (2021) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความรู้ท้องถิ่น และการสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจ จากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลได้องค์ประกอบย่อยของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ เมธิ ปิลันธนานนท์ (2547) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 6 ประการ ประกอบด้วย 1) กำหนดจุดมุ่งหมาย 2) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 3) การเสริมสร้างกำลังใจ 4) กระบวนการสร้างเสริมศักยภาพ 5) คุณลักษณะที่เหมาะสม และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 4 ประการ คือ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนในการพัฒนาครู 3) การดำเนินการพัฒนาครู และ 4) การติดตามประเมินการปฏิบัติงาน เสน่ห์ จัยโต (2547) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) การพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากร 3) การพัฒนาทรัพยากรด้วยการศึกษา และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จันทรานี สงวนนาม (2548) สรุปการพัฒนาครู คือ 1) การฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่เรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ การ 2) การสัมมนา คือ ลักษณะคล้ายการประชุม เป็นการประชุมเพื่อเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่างๆ 3) การ

พัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความคิด จิตใจ 4) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คือ การให้กำลังใจในการพัฒนา เป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนให้เกิดความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงาน และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การประเมินเพื่อดูการพัฒนา และสามารถนำข้อมูลมาประเมินการพัฒนาตนเองได้ พิณสุดา สิริรังศรี (2557) ได้อธิบายถึงการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การพัฒนาครูไทยให้ครบสมบูรณ์ ต้องดำเนินการพัฒนาทั้งหมด 3 ประการดังนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 2) การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การประเมินการปฏิบัติการ และอรณพ จินะวัฒน์ (2559) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีความพร้อม สรุปได้สิ่งหลักที่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องพัฒนามีประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 2) การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการสังเคราะห์ข้อมูลได้องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบเดียวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- หัวข้อต่าง ๆ มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

1. การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน กศน. ในปัจจุบัน (เดิมก่อนมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 หมายถึง การศึกษานอกโรงเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) โดยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2548: 25-26)

1. การศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสาระตั้งแต่การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) และการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.2 การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

1.2.1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้มีความมั่นคงและเพิ่มมูลค่าให้กับอาชีพ โดยจำแนกเป็น 4 กิจกรรมหลัก คือ

1) การพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นการฝึกทักษะอาชีพในลักษณะหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ

2) การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องจากการฝึกทักษะอาชีพ หรือจัดเป็นกิจกรรมเฉพาะเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพโดยกระบวนการแนะแนวอาชีพ

3) การพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายในลักษณะของกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) โดยจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพประเภทเดียวกัน เพื่อร่วมเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาอาชีพของกลุ่มโดยกระบวนการกลุ่ม (Group Process)

4) การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี โดยเน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการ และศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพาณิชย์ (e-Commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูลหรือการนำเสนอองานด้วยคอมพิวเตอร์

1.2.2. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคคล ให้สามารถจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่จำเป็น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจัดบริการในลักษณะของกลุ่มสนใจ การฝึกอบรม การจัดค่ายการเรียนรู้ และกิจกรรมชุมชน โดยมีข้อข่ายเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน การจราจร เป็นต้น

1.2.3 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษาที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรม การบริการรายการวิทยุเพื่อการศึกษา การบริการรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การบริการสื่อเพื่อการศึกษา การบริการนิตยสาร วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา การบริการกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา และ การบริการส่งเสริมการอ่านในห้องสมุดประชาชน

โดยสรุป นอกจากกิจกรรมการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่องแล้ว กิจกรรมสำคัญอีกประเภทหนึ่ง คือ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือเรียกว่า การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา การพัฒนาห้องสมุด

ประชาชน การศึกษาทางสื่อสารมวลชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) การจัดนิทรรศการ และการเผยแพร่องค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นการเติมเต็มความรู้ให้กับประชาชนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมที่มีหลักสูตร โดยจัดใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นการเรียนการสอน และลักษณะที่เป็นการฝึกอบรม และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมที่ไม่มีหลักสูตร เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของทุกคนทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตายโดยไม่จำกัดรูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้ ด้วยลักษณะดังกล่าวจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนตาย แต่อย่างไรก็ตามในกิจกรรมการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะกิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ) ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ชัดเจน คือ ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มเยาวชนที่มีอายุพ้นการศึกษาภาคบังคับ (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น) ซึ่งหมายถึงผู้มีอายุย่างเข้าปีที่ 16 (15 ปี 1 วันขึ้นไป) ส่วนกลุ่มเป้าหมายรอง คือ กลุ่มเป้าหมายที่เก็บตกจากการศึกษาในระบบ ซึ่งหมายถึง กลุ่มเป้าหมายที่ไม่สามารถเข้าเรียนหรือตกหล่นจากการเรียนตามหลักสูตรภาคบังคับหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาในระบบโรงเรียนด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความพิการ เป็นผู้ต้องขังในสถานพินิจ เด็กเร่ร่อน และลูกกรรมกรก่อสร้าง การออกกลางคัน การอยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่มีสถานศึกษาในระบบ อยู่ในถิ่นทุรกันดารหรืออยู่ในต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้กิจกรรมการศึกษานอกระบบไม่ได้มีเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมีการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนรู้ที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีหลากหลาย โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพความจำเป็นและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะกิจกรรมของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว โดยในส่วนของศึกษานอกระบบนั้น ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2548: 27-30)

1. กลุ่มวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับที่อยู่นอกระบบโรงเรียน (อายุไม่เกิน 15 ปี) เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาภาคบังคับที่ไม่สามารถเข้ารับการการศึกษาในระบบได้ อันเนื่องมาจากความพิการ การเป็นผู้ต้องขังในสถานพินิจ เด็กเร่ร่อน ลูกกรรมกรก่อสร้าง ผู้ที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคันโดยที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ และยังคงอยู่ในวัยเรียน ฯลฯ

2. กลุ่มวัยแรงงาน (อายุ 15 ปี ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนจนถึงอายุ 59 ปีบริบูรณ์) จำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหาเป็นการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพของประชากรและความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถจำแนกเป็น

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่สำคัญ เช่น กลุ่มวัยแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ทำงานในภาคเกษตรกรรม ประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานรับจ้างทั่วไป ทำงานในองค์กรภาครัฐ ผู้ต้องขังและเยาวชนในสถานพินิจ ฯลฯ

3. กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป) เป็นกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

การส่งเสริมการศึกษานอกระบบโดยการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนจะเน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวในการเรียนรู้ องค์กรประกอบการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546: 20) ดังนี้

1. **ผู้บริหาร** จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาสื่อที่หลากหลายเป็นปัจจุบันและแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าได้ตลอดเวลา

2. **ครู** จะมีบทบาทสำคัญเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความรู้เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. **ผู้เรียน** เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ผู้เรียนต้องเป็นผู้แสวงหาและใฝ่หาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักนำความรู้ที่ค้นคว้ามาเรียบเรียง บันทึกให้เป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพบกลุ่ม

4. **หลักสูตร** หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน เน้นการพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับชีวิตและการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. **สื่อการเรียนรู้** ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อคอมพิวเตอร์ และแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6. **ชุมชน** ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผล โดยการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยสรุป กระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสิ่งที่เป็นผลผลิต (Output) สำคัญคือ ตัวผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกระบวนการทางการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้รับความรู้และทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนต่อไป

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย แนวคิด และพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการไว้จำนวนมาก ซึ่งคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคำสำคัญคำหนึ่ง คือ คำว่า ภาวะผู้นำ มาทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ ในแต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันและได้มาทำงานร่วมกัน โดยเกิดจากการยอมรับของกลุ่ม เกิดจากอิทธิพลที่สร้างขึ้นจากการกระทำด้วยความตั้งใจที่ดี เกิดจากความรู้ความสามารถหรือเกิดจากการได้รับเลือกโดยบุคคลที่ร่วมทำงานด้วย บุคคลเหล่านี้จะต้องเกิดการเรียนรู้ในการที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม รวมทั้งได้สั่งสมประสบการณ์เพื่อที่จะก้าวไปเป็นผู้นำที่มีคุณภาพต่อไป มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อินทร กิตติก้อง (2550: 7) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ทำอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้น ตั้งใจที่ดี เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม หรือเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และกาฝึกฝนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชัยชาญ น้อยนัน (2551: 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการแสดงพฤติกรรมการใช้ อิทธิพลของผู้นำในการโน้มน้าวชักชวน ชักนำ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานร่วมปฏิบัติตามความต้องการของตนเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมณ์ (2552: 230) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำต้องการภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไขใด ๆ

ยูคส์ (Yukl, 1998: 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่สามารถชักนำ กิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998: 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานหรือในกิจกรรมร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

โอเลียร์รี่ (O'Leary, 2000: 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นหรือบุคคลอื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ดราฟท์ (Draft, 2005: 5) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้สะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลสูงสามารถชักจูง โน้มน้าวใจ ให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่หน่วยงานนั้น ๆ ได้วางไว้จนสัมฤทธิ์ผล

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะที่ผู้นำต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ ทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลในการขับเคลื่อนทางการศึกษาให้เกิดการพัฒนา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 28) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ การแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมหลักด้านการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552: 46) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

น้ำฝน รักษากลาง (2553: 14) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 40) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไพเราะ พัตตาสิงห์ (2554: 14) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลในกระบวนการเพื่อให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

คาร์เตอร์และไคทซ์ (Carter, & Kiotz, 1990: 39) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในลักษณะดังกล่าวจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

สถาบันผู้นำแห่งนอร์ทดาโกต้า (North Dakota LEAD – Center, 2001: 1) ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความหมายได้มากกว่าการนิเทศ กระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกันบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสถานศึกษาและยังเป็นงานที่ส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง โดยผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้กล่าวถึงแนวคิดหรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

อมรรัตน์ สาริย์มา (2552: 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
 - 1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการของโรงเรียนอย่างชัดเจน
 - 1.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติได้ตรงเป้า
 - 1.3 สำนวความต้องการของผู้ร่วมงานหรือใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย
 - 1.4 ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
2. การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา
 - 2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในชุมชนเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ทหารือเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับครูในที่ประชุม
 - 2.3 อ้างอิงถึงเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร

- 2.4 ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของสถานศึกษาให้นักเรียนทราบในการประชุมนักเรียน
 3. การนิเทศและการประเมินการสอน
 - 3.1 ย้ำและติดตามให้เห็นว่าสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในชั้นเรียนเป็นลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด
 - 3.2 ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเพื่อประเมินการสอนของชั้นเรียน
 - 3.3 สังเกตชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอและอาจจะมีการจดบันทึกความเห็นหรือการประชุมอย่างเป็นทางการหรืออาจไม่มีก็ได้
 - 3.4 ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติการสอนโดยการให้คำแนะนำหลังจากการสังเกตการณ์สอน
 4. การประสานงานหลักสูตร
 - 4.1 ระบุอย่างชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบในการประสานงานหลักสูตรในระดับชั้นต่าง ๆ
 - 4.2 นำผลการทดสอบของนักเรียนในสถานศึกษามาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร
 - 4.3 ตรวจสอบการจัดหลักสูตร ระดับชั้นเรียน ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทางด้านหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของสถานศึกษา
 - 5.1 พบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อหารือเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน
 - 5.2 ปรึกษากับครูในการวิเคราะห์แบบทดสอบในแต่ละข้อเพื่อชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยต่าง ๆ ของหลักสูตร
 - 5.3 ใช้ผลทดสอบของนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 6. การสร้าง กระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่ครู
 - 6.1 การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานยอดเยี่ยม
 - 6.2 ยกย่องชมเชยครูเป็นส่วนตัวถึงความพยายามในการทำงานหรือผลการเขียนบันทึกชมเชย
 - 6.3 ให้รางวัลครูที่มีความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานด้วยการให้โอกาสทำงานในระดับที่ได้รับ
- การยอมรับในอาชีพ
- 6.4 สร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพให้ครูเป็นรางวัลตอบแทนที่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นพิเศษ

เฮคและคณะ (Heck et al., 1990: 95) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
2. การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าสถานศึกษามีความคาดหวังในผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
3. การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู
4. การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้
5. การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู

6. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

7. การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นเรื่องความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญลำดับแรก ๆ ของสถานศึกษา ตามแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย การจัดห้องเรียน การจัดหาแหล่งทรัพยากร การนิเทศและการประเมินการสอน การประสานงานหลักสูตร การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและสถานศึกษา และการสร้างกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่ครู

พฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่จะทำให้งานวิชาการของสถานศึกษานั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ตัวผู้นำเองจะต้องมีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนางานวิชาการรวมถึงใส่ใจในงานวิชาการที่ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมายรวมทั้งพฤติกรรมที่พึงมีของผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2552: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. จะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม เป็นผู้นำทางปัญญา รอบรู้ด้านใดด้านหนึ่งชัดเจนอาศัยความรู้ประสบการณ์ที่ดีในอาชีพ
2. ต้องเป็นผู้สนใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นตัวแบบ ตัวอย่างที่ดี ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำต้องเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น
3. ต้องเป็นนักพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง เป็นนักพัฒนา มีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี
4. พฤติกรรมในเชิงบริหารวิชาการ แก้ปัญหาได้
5. พฤติกรรมในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

สมพงษ์ สิงหะพล (2547: 73-77) ได้สังเคราะห์งานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านวิชาการและได้นำเสนอพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการนำแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามาใช้
 - 1.1 มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 - 1.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. พหุติกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอน

2.1 มุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการศึกษาชาติ

2.2 สร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พหุติกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ

3.1 สร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

3.2 สร้างกลไกการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

3.3 สร้างความคาดหวังและเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา

4. พหุติกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.1 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตร

4.2 ให้ครูและนักเรียนมีบทบาทการจักระบบการนำหลักสูตรไปใช้และมีบทบาทในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างทั่วถึง

4.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบที่ดี

สรุปได้ว่า พหุติกรรมของผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำ พหุติกรรมที่สำคัญ ๆ อาทิ เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นผู้จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นนักพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง การนำแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2549: 48) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำทีมในโรงเรียนโดยส่วนใหญ่แล้ว ธรรมชาติและการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมักถูกกำหนดโดยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้นำโดยตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550: 238-239) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ดังกล่าวย่อมทำหน้าที่เป็น “ผู้นำทางการศึกษา” ในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็น “ผู้นำทางวิชาการ” ด้วย หรือกล่าวได้ว่า “ผู้นำทางการศึกษาคือ ผู้นำทางวิชาการ” ซึ่งมี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ผู้นำทางการศึกษาโดยทางอ้อม เช่น ผู้นำรัฐบาล คณะรัฐมนตรี ผู้นำท้องถิ่นผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน และภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นต้น อีกกลุ่มหนึ่งคือผู้นำการศึกษาโดยตรง ได้แก่ บิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา พระสงฆ์และประชาชน เป็นต้น บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าบุคคลกลุ่มแรก ผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้นำทางวิชาการที่มีภาระหน้าที่มากมาย เช่น เป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำกลุ่ม เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาหารือ เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการขององค์กร จะต้องทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ และความประพฤติที่ดี

สมจิตร เจริญกร (2561: 1-2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ การเป็นผู้มีพลังพร้อมที่จะทำงาน การเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงและความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ตนเองในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นอย่างมีใจเป็นกลางและประเมินระดับที่ตนมีคุณสมบัติเหล่านั้นอยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงต่อไป การตรวจสอบการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบการบริหารงานด้วยการประเมินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในทางที่เป็นจริงโดยการตรวจสอบหรือประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แผนงาน วิธีดำเนินงาน การควบคุม การใช้ทรัพยากร เป็นต้นการตรวจสอบด้วยการประเมินมีหลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้ เช่น 1) การประเมินผู้บริหาร เป็นการประเมินรายบุคคล 2) การประเมินงาน เป็นการประเมินเนื้องาน กิจกรรม การทดลอง เทคนิคใหม่ 3) การประเมินระบบ เป็นการใช่วิธีการประเมินอย่างมีระบบ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมคนในองค์การอันเป็นผลสะท้อนจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

จากความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยมีการบริหารจัดการบนพื้นฐานของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการกำหนดภารกิจเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งยังต้องสื่อสารภารกิจเหล่านั้นให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น และโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความยอมรับ ภายใต้การทำงานเป็นทีม ทั้งยังต้องมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า

ทางด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดจนให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมศักยภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2553) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน 2) ทัศนคติแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ 3) ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และ 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

กมล ตราชู (2554) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ผลการวิจัย พบว่า ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 4) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 5) การส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

ขวัญจิตต์ เนียมเกตู (2554) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 2) การบริหารหลักสูตร 3) การวัดผลและประเมินผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 6) การนิเทศการสอน

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การพัฒนาครู และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

เพ็ญพัทธ์ ภูศิลป์ (2556) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพครู 2) การกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน 3) การกำกับติดตามและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ

โรงเรียน 5) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2556) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี 5) การพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน และ 6) การนิเทศ กำกับ ติดตามการสอน

จินตนา บุญเพ็ง (2557) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) ศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) การแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอด

สมพงษ์ สิงหะพล (2547) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) แนวคิดใหม่ทางการเรียนการสอน 2) การพัฒนาการเรียนการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การพัฒนาหลักสูตร

ครูกษ์ (Krug. S., 1993) ได้ให้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

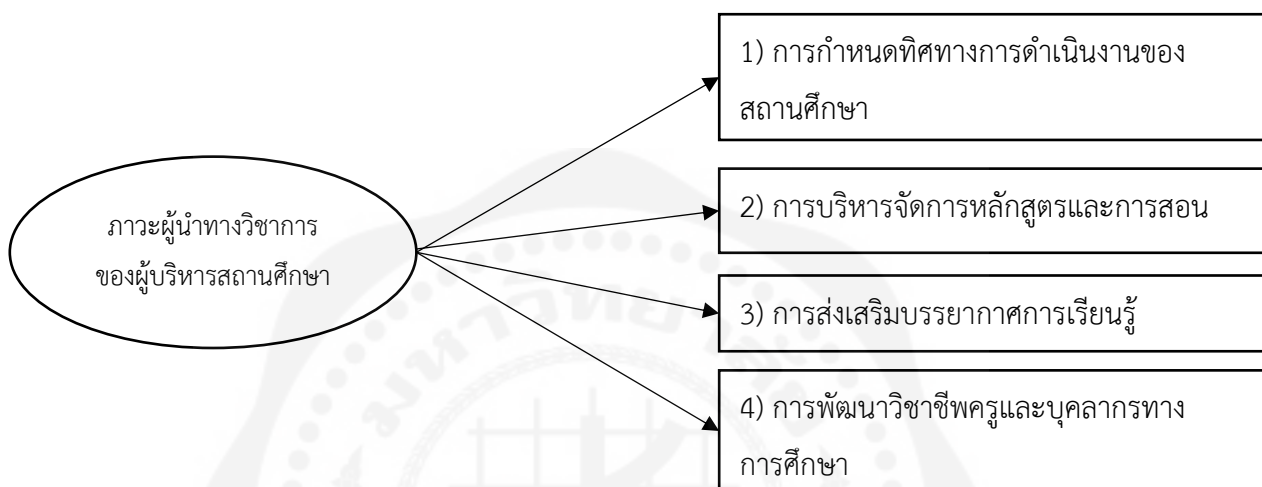
จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	สมพงษ์ ลิ้มทะเล (2547)	โกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552)	จิตติมา วรรณศรี (2553)	กมล ตราชู (2554)	ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2554)	เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2556)	วิญญูพัชร์ โพธิ์เพชร (2556)	จินตนา บุญเพ็ง (2557)	Krug. S (1993)	ความถี่ สะสม
1. เน้นการเรียนการสอน	✓		✓		✓					3
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน			✓			✓				2
3. ความคิดริเริ่ม+ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ			✓							1
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา*	✓	✓	✓	✓		✓	✓			6
5. การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ของสถานศึกษา*		✓		✓		✓	✓	✓	✓	6
6.การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้*		✓		✓		✓	✓		✓	5
7. การบริหารจัดการหลักสูตรและการ สอน*	✓	✓		✓	✓		✓		✓	6
8.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ นักเรียน		✓		✓					✓	3
9. การวัดผลและประเมินผลการเรียน					✓	✓			✓	3
10. การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอน					✓	✓		✓		3
11.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					✓		✓			2
12. การนิเทศ กำกับติดตามการสอน					✓		✓		✓	3
13. ศักยภาพในการพึ่งตนเองในการ พัฒนางานวิชาการ								✓		1
14.การแสวงหาความรู้ใหม่มาใช้ ตลอด								✓		1

* หมายถึง ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้คัดเลือกองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภาพองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัย ได้อธิบาย การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ซูโจ เอี้ยวอักษร (2549) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาในเชิงกลยุทธ์เพราะช่วยให้องค์กรมีกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นการวางแผนระยะยาว และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งต้องมีจุดเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางขององค์กร กล่าวคือ จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานได้ถูกต้อง

วารงคณา ผลประเสริฐ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ก็คือ 1) ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ และการกำหนดแนวทางการทำงาน 2) ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ 3) ช่วยสร้างความพร้อมในองค์กร 4) ช่วยสร้างประสิทธิภาพการแข่งขัน 5) ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ และ 6) เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการวางแผนระยะยาว

สมาน อัสวภูมิ (2557) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและภาระงานในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. องค์กรทุกองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยมีพันธกิจ (Mission) อย่างน้อยหนึ่งพันธกิจ ถ้าองค์กรใดเข้าใจพันธกิจของตนอย่างดี มีวิสัยทัศน์ยาวไกลและเห็นโอกาสในความสำเร็จของพันธกิจของตน มีบุคลากร ทรัพยากร และเทคโนโลยีในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และตามพันธกิจของตน ก็นับได้ว่าองค์กรนั้นมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และย่อมได้เปรียบองค์กรอื่นแน่นอน

2. ในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุตามพันธกิจขององค์กรนั้น องค์กรจะมีภาระงาน (Tasks) ที่ต้องดำเนินการทั้งภาระงานหลัก (Main Tasks) ตามพันธกิจ และภาระงานสนับสนุน (Supportive Tasks) เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภาระงานหลักขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ขณะเดียวกันในการบริหารองค์กรก็จะมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหาร และมีบุคลากรเป็นศักยภาพในการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่มีอยู่หรือที่จำเป็นต้องแสวงหามาเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสู่ความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร ในการบริหารงานตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้บริหารอาจจะใช้วิธีการบริหารแบบแก้ปัญหาตามสภาพที่เกิดขึ้น หรือ เลือกใช้กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ การบริหาร (Management Functions) แบบใดแบบหนึ่ง หรือไม่เลือกใช้กระบวนการบริหารตามแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งก็ได้

ธนชัย ยมจินดา และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2558) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนหรือการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน กล่าวคือ ช่วยทำให้องค์กรมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นการให้แนวทางและแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและในการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารและบุคลากร การกำหนดทิศทางการดำเนินงานทำให้สามารถประหยัดเวลาและแรงงานในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ และทำให้การติดต่อสื่อสารตลอดจนการประสานงานเป็นไปได้อย่างง่ายดาย เนื่องจากทุกคนรู้ว่าอะไรเป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร และรู้หน้าที่ของแต่ละคนว่าจะต้องทำอะไรให้กับองค์กร

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณนันต์ (2563) ได้กล่าวถึงผู้บริหารทางวิชาการควรมีหลักการบริหารที่จะใช้เป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่สภาพที่พึงประสงค์ หลักการนั้น คือ P-O-L-C เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะตัว P (Planning) คือ การวางแผน ในการวางแผนมีประเด็นย่อยที่สำคัญๆ คือ การจัดวางทิศทางขององค์กร จะเป็นเรื่องของการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุดโดยเน้นประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับเป็นประเด็นหลักสำคัญ และการกำหนดกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

อัจฉรา นิยามภา (2564) ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา หรือ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดสำคัญ ประกอบด้วย 1) ร่วมมือกับครูผู้สอนกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากร 3) กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน 4) กำหนดแนวทางประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ และ 5) กำกับจัดการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger, & Murphy, 1985: 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่ง คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครูในการที่จะไปสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communication School Goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

ครูก, เอส (Krug, S. 1992) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบสำคัญหนึ่ง คือ การกำหนดพันธกิจของหน่วยงานโดยโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจ มีการระบุจุดประสงค์ที่ชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วย มีแนวการทำงานหรือการปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

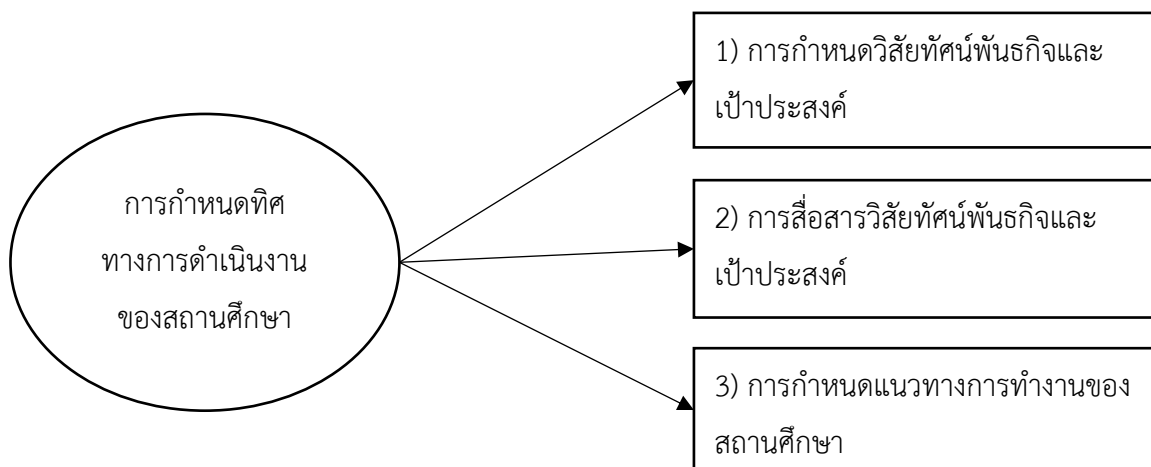
จากการศึกษาการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	ซูโจ เอียวอักษร (2549)	วารงคณา ผลประเสริฐ (2554)	สมาน อัจฉริยะ (2557)	ธนชัย ยมจินดา และวารารณ รุ่งเรืองกลกิจ (2558)	ปรียภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563)	อัจฉรา นิยมภา (2564)	Hallinger, & Murphy (1985)	Krug, S. (1992)	ความถี่ สะสม
1. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา				✓		✓			2
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์*	✓	✓		✓		✓	✓	✓	6
4. การกำหนดแนวทางการทำงานของหน่วยงาน*	✓	✓	✓			✓		✓	5
5. ความสอดคล้องในการปฏิบัติงานของบุคลากร		✓							1
6. การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน			✓		✓				2
7. การบริหารที่มุ่งเน้นการวางแผนในระยะยาว		✓							1

* หมายถึง ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้คัดเลือกองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ และ 3) การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์

อำนาจ เดชชัยศรี และคณะ (2542) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือธรรมนูญโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ถูกต้องและกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้นๆ การที่จะกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจไว้ในธรรมนูญโรงเรียนได้นั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียน และสภาพสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนที่ชัดเจน รวมถึงข้อมูลที่ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพโรงเรียนควบคู่กันไปด้วย แต่การใช้เทคนิคใดเพื่อวิเคราะห์สภาพโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมก็ไม่จำกัดวิธี สุดแต่ความเหมาะสมของเทคนิคนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น การใช้เทคนิค "SWOT Analysis" ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่เข้าใจง่าย สำหรับขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) ที่เต็มรูปแบบมี ดังนี้

1. สืบรวบรวมรายการการทำงานภายในองค์กร
2. นำตัวอย่างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จเสนอคณะกรรมการ
3. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายในองค์กรเพื่อสำรวจปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก
4. กำหนดวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของการสำรวจข้อมูล
5. ต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์โดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดกรอบระยะเวลา

สมชาย เทพแสง (2549) ได้กล่าวถึงผู้นำวิสัยทัศน์หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานจะมีกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจนมีระบบมีขั้นตอนเพื่อให้การบริหารและการจัดการมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบถึงความฝันหรือจินตภาพขององค์กรว่าจะดำเนินไปในทิศทางใด

2. การกำหนดแผนที่นำทางเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายโดยมีจุดเริ่มต้นและช่วงเวลาในการเดินทางรวมทั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน

3. การเดินทางหรือการดำเนินงานตามแผนที่ที่กำหนดไว้

4. การเรียนรู้ตลอดเส้นทางการเดินทาง ผู้นำและบุคลากรต่างเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ

5. ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก้ปัญหาให้กับบุคลากรหรือนำนิเทศการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

6. ให้การบริการและอำนวยความสะดวก ใช้ภาวะผู้นำสนับสนุนบุคลากร

7. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมแก่บุคลากรและสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วรนุช แสงนุ่นवल (2550) ได้สรุปนิยามความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หรือ Vision ว่า หมายถึง การมองการณ์ไกล เห็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้าค่อนข้างชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ในสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นบวก เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า ดังนั้น สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นย่อมกำหนดไม่ได้ว่าจะดีหรือร้ายเพียงใดแต่ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถคิดและปฏิบัติให้เป็นบวกเสมอ คือ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่ทำลาย หรือแม้จะมองเห็นผลดีของสถานการณ์นั้น ๆ อยู่ก็ตามก็ยังคงเตรียมวิธีแก้ไขปัญหาหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นไว้ด้วย หรือกรณีเมื่อมองเห็นอันตรายใดๆ ในสถานการณ์ข้างหน้าก็ต้องรู้วิธีป้องกันแก้ไขให้ผ่านพ้นอันตรายนั้นไปได้ด้วยดีและเหมาะสมเช่นกัน

2. ต้องสร้างศรัทธาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องดังได้กล่าวแล้วว่า วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการคาดการณ์ และวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ต้องมีการ take action ซึ่งถ้าวิสัยทัศน์นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ไม่ว่าจะในระดับกลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศชาติ จนถึงระดับนานาชาติก็ตาม การประสานพลังย่อมมีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้การกระทำนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และพลังนั้นควรเกิดจากศรัทธาเพราะพลังศรัทธาจะส่งผลต่อความสามัคคีมากกว่าพลังใด ๆ

3. ทำทหายและคุ้มค่าต่อความเพียรพยายาม วิสัยทัศน์ที่ดีอีกประการหนึ่ง คือ ควรให้มีมุมมองที่ท้าทายและโดดเด่นเพราะการมีมุมมองที่แตกต่างและเมื่อ take action ไปแล้ว มีผลลัพธ์ที่คุ้มค่าย่อมน่าทึ่งและเป็นที่ยอมรับว่ามุมมองธรรมดาหรือเป็นมุมมองพื้น ๆ ที่ใคร ๆ ก็มองเห็น

4. ต้องอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถ เหตุผลที่วิสัยทัศน์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถก็เพราะการที่คนเราจะประสบความสำเร็จในกิจกรรมใด ๆ ได้นั้น ไม่เพียงแต่การมองเห็นลู่ทางของความสำเร็จเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการกระทำ หรือ ต้อง take action ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ส่งผลจริง ๆ จึงควรประกอบด้วยศักยภาพของบุคคลหรือขององค์กรด้วยว่า จะสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด

อัจฉรา นิยามาภา (2564) ได้กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารในการร่วมมือกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจประกอบด้วยตัวชี้วัดสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ร่วมมือกับครูผู้สอนกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากร 3) กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน 4) กำหนดแนวทางประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ และ 5) กำกับจัดการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

โดยสรุป การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ชาติ จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภัยคุกคามของสถานศึกษา (การวิเคราะห์ SWOT) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายและชุมชน และจัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารรับทราบ

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ระบุถึงความหมายของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง “วิธีการนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง”

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2542) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสารว่า “เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง”

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2557) ได้ระบุถึงความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสาร (communication) หมายถึง “กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่านทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร”

ชนงกรณ์ กุลชลบุตร (2556) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรเกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นประจำ โดยลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทุกแห่ง มีอยู่ 2 รูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One - way communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งสารต้องการส่งข่าวสารให้ผู้รับสารทราบเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่สนใจปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับสารว่าจะเป็นอย่างไร มี

ความเข้าใจหรือไม่ ฟังพอใจหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เช่น การปิดประกาศให้บุคลากรปฏิบัติงานบางอย่างใด อย่างหนึ่ง โดยไม่สนใจว่าบุคลากรมีความเข้าใจตามที่ประกาศหรือไม่ หรือการมีคำสั่งให้บุคลากรไปปฏิบัติงานโดยไม่ทราบว่าบุคลากรต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้าง เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งสารต้องการทราบ และให้ความสนใจปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับสาร เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจ ข่าวสารหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง มีความพึงพอใจหรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตามองค์ประกอบพื้นฐานของการติดต่อสื่อสารคือข้อมูลย้อนกลับนั่นเอง เช่น ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรไปปฏิบัติ และมีการติดตาม สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเป็นระยะ ทำให้ทราบว่างานที่มอบบุคลากรพบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้าง เป็นต้น

ศุภศิลา กุลจิตต์เจี๊วงค์ (2556) ได้กล่าวถึงโปรแกรมไลน์มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากรูปแบบการสื่อสารแบบอื่น และยังเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรสามารถเลือกใช้ได้โดยสะดวก ซึ่งไลน์มีคุณสมบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ไลน์เป็นการสื่อสารโดยตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารสามารถส่งข้อความ รูปภาพ เอกสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ และพฤติกรรมที่ผู้ส่งสารต้องการ

2. สามารถทำการติดต่อสื่อสารได้เฉพาะกลุ่ม (Group Communication) เมื่อผู้บริหารหรือบุคลากรต้องการพื้นที่เฉพาะสำหรับการติดต่อสื่อสาร สามารถตั้งค่าการใช้งานของไลน์ด้วยวิธีการสร้างกลุ่มเฉพาะในแวดวงสนทนาที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลหลายบุคคล ให้สามารถเชื่อมต่อและสื่อสารกันภายในกลุ่ม

3. สามารถสื่อสารได้ตลอดเวลา (Anytime) ผู้ส่งสารสามารถสื่อสารไปยังผู้รับสารได้ตลอดเวลา โดยไม่จำกัดช่วงเวลาและระยะเวลาในการสื่อสาร โดยสามารถส่งสารรูปแบบต่างๆ เช่น ข้อความ ภาพ คลิปวิดีโอ และสติ๊กเกอร์ ไปยังผู้รับสารได้หากยังมีการเชื่อมต่อเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตได้ตลอด 24 ชั่วโมง

4. สามารถส่งรูปแบบข่าวสารได้หลากหลาย (Multi-media) ลักษณะเฉพาะของไลน์สามารถส่งข่าวสารที่มีรูปแบบหลากหลายแตกต่างกัน โดยผู้ส่งสารสามารถเลือกส่งข่าวสารให้เหมาะสมกับรูปแบบ และกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสาร เช่น ข้อความ รูปภาพ โปสเตอร์

5. สามารถปิดกั้นการสนทนาได้ (Block) เมื่อผู้รับสารไม่มีความประสงค์ที่จะรับสารนั้นอีกต่อไป หรือข้อความที่ส่งมานั้นรบกวนผู้รับสาร ผู้รับสามารถเลือกปิดการสนทนากับผู้ส่งสารรายนั้นได้อย่างเฉพาะเจาะจง

6. สามารถสนทนาด้วยเสียงผ่านไลน์ (Voice Call) ลักษณะเฉพาะอีกประการหนึ่งที่เพิ่มความโดดเด่นของไลน์ คือ ความสามารถในการสนทนาผ่านไลน์เสมือนการพูดคุยทางโทรศัพท์ไปยังสมาชิกบนเครือข่ายไลน์โดยไม่เสียค่าบริการขณะสนทนา ถึงแม้ว่าปลายทางของคู่สนทนานั้นจะอยู่ไกลถึงต่างประเทศ

7. สามารถสร้างใหม่ได้ เช่นเดียวกับสังคมออนไลน์อื่นๆ อย่างเฟซบุ๊ก (Facebook) และทวิตเตอร์ (Twitter) ผู้ใช้สามารถโพสต์ข้อความ รูปภาพ หรือคลิปวิดีโอบนหน้าใหม่ของตนเองได้ตามความต้องการ เพื่อเป็นการสื่อสารแรงบันดาลใจ แนวคิด หรือความรู้สึกไปยังสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

8. รองรับไฟล์ข้อมูลได้หลากหลาย (Files Support) ในกล่องสนทนาของไลน์นอกจากการส่งข้อความสนทนาเป็นตัวอักษร ภาพ หรือสติ๊กเกอร์แล้ว ผู้ใช้ยังสามารถส่งแฟ้มงานเอกสารในรูปแบบของนามสกุลไฟล์ต่างๆ ได้ มีลักษณะคล้ายกับการรับ - ส่งอีเมล (E-mail) จากนั้นผู้ส่งไปยังผู้รับโดยตรง ซึ่งไฟล์ที่สามารถใช้งานร่วมกับไลน์นั้น ได้แก่ .pdf .ppt .doc .jpeg ฯลฯ การส่งเอกสารต่างๆ ผ่านไลน์จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุป การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียให้ได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การเผยแพร่วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในโอกาสการจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การจัดประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และการจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อที่หลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊กส์ เว็บไซต์ของสถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ ฯลฯ เป็นต้น

1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: ออนไลน์)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

3. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

5. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

6. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น
ธีระ รุญเจริญ. (2555) ใต้ระบุงการกิจของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญ พอสรุปได้ ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

2. ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน แต่ละวันและแต่ละคน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน

4. จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรม ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

5. บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับหลักการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่

6. จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์การศึกษาที่กำหนด

7. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทาง หลักการที่กำหนด ตามการปฏิรูปการศึกษา

8. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน งานบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การกำหนดภาระงานหรือขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรปรับให้มีความยืดหยุ่น และให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่จะต้องมุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2561) การบริหารการจัดการเรียนรู้ มีขอบข่ายหรือภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยในการพัฒนาหลักสูตรนี้จะต้องมีความสร้างสรรค์ และเป็นเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคดิจิทัล และบริบทของสถานศึกษา โดยในหลักสูตรจะต้องมีโปรแกรมที่หลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสามารถของตนเอง

2. การจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องมุ่งพัฒนาทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความรู้หรือองค์ความรู้ จะต้องบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียน นอก

ห้องเรียน และห้องเรียนเสมือนจริง ส่วนที่ 2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต ที่มีความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ และความเสี่ยงรูปแบบใหม่ ๆ สูง ตัวอย่างเช่น ความเสี่ยงต่อการถูกโจมตีด้านข้อมูลจากไวรัสต่างๆ เช่น มัลแวร์เรียกค่าไถ่ ซึ่งเป็นไวรัสที่คอมพิวเตอร์เครื่องใดติดไปแล้วก็จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลในคอมพิวเตอร์นั้นได้อีกเลย หากต้องการเข้าถึงข้อมูลของตนเองได้อีกครั้ง ก็จำเป็นต้องไปจ่ายเงินเพื่อไถ่ข้อมูลคืนมา และส่วนที่ 3 คุณธรรม ซึ่งไม่สามารถละเลยได้เลย หากจะมองว่าโลกยุคดิจิทัลเป็นโลกที่ผู้คนมีความสนใจกันและกันน้อยลง ความมีคุณธรรมจริยธรรมลดลง ความเป็นมนุษย์ลดลง ในทางกลับกันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีก็ได้ก้าวเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญให้การตรวจสอบ กำกับ และสร้างความโปร่งใสให้กับระบบการทำงานหรือการดำเนินชีวิตของมนุษย์มากขึ้น และอย่างตรงไปตรงมา จึงเป็นเหตุให้ผู้ที่อยู่ในโลกยุคดิจิทัลยิ่งจะต้องมีคุณธรรมและความรู้เท่าทันสื่อที่สูงยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ หรือห้องเรียนกลับด้าน (flip classroom) และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะกลายเป็นสื่อและนวัตกรรมหลักในการลดเวลาเรียนในห้องเรียน แล้วเอาเวลาดังกล่าวมาเพิ่มเวลาเรียนรู้ในห้องเรียน

4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้เกิดขึ้นในการเรียนรู้ด้วย

5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนการศึกษาให้กว้างขึ้น และเป็นการเพิ่มโอกาสในการเกิดนวัตกรรมจากการเรียนรู้อีกด้วย

โดยสรุป การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ และนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัย ได้อธิบาย การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ไว้ ดังนี้
 รัชนีญา แพ้โธสงและวัลลภา อารีรัตน์ (2553) อธิบายว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการทำงานใน 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน 2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ

1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมและการส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ

2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบและดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

3) ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ หมายถึง การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดระบบประกันคุณภาพภายใน การวิจัยและติดตามผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2549) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ การบริหารหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านบุคลากรทั้งครูและฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ด้านปัจจัยอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุอุปกรณ์ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งด้านงบประมาณสนับสนุน ด้านวิชาการเพื่อให้ความสะดวกและช่วยเหลือครูให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนา ดวงแก้ว (2555) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนที่จะต้องดำเนินการให้การพัฒนาและใช้หลักสูตรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการหลักสูตรจึงมีความหมายกว้างครอบคลุมการดำเนินงานหลายด้านเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย สำหรับในทื่บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาจะเน้นเฉพาะประเด็นสำคัญในเรื่อง 1) การวางแผนหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ 3) การนิเทศกำกับติดตามหลักสูตร และ 4) การวัดและประเมินหลักสูตร

วิรุฬ เกิดภักดี (2551) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ การวางแผนการอำนวยความสะดวกการประสานงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลในการนำหลักสูตรไปใช้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ กระบวนการบริหารงานการใช้หลักสูตร แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

มารุต พัฒนาผล (2562) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเชื่อมโยงมาจากระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสู่กลุ่มเป้าหมาย การวางแผน การใช้หลักสูตร การกำหนด

ทรัพยากรของหลักสูตร การกำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ การกำกับดูแลคุณภาพ ประเมินการใช้หลักสูตร ซึ่งทั้ง 6 กิจกรรมมีความเป็นระบบที่มีเสถียรภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การขออนุมัติใช้หลักสูตร หมายถึง การนำเอกสารหลักสูตรเสนอคณะกรรมการควบคุมคุณภาพหลักสูตรเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้หลักสูตร ซึ่งคณะกรรมการจะร่วมกันพิจารณาถึงประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย

2. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสู่กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง การสื่อสารสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรจากผู้รับผิดชอบหลักสูตรไปสู่กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้รับข้อมูลประกอบการตัดสินใจเข้าศึกษาในหลักสูตร

3. การวางแผนการใช้หลักสูตร หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อนการใช้หลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4. การกำหนดทรัพยากรหลักสูตร หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีความเหมาะสม กับการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การกำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตร หมายถึง การกำหนดคณะบุคคลผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และดูแลคุณภาพทางวิชาการเพื่อให้กำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรบนพื้นฐานหลักวิชาการ

6. การกำกับ ดูแลและนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ศศิณัฐ สรรคบุรานุรักษ์, และอติยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2558) อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร (Curriculum Analysis) โดยการเชื่อมโยงศาสตร์ทั้ง 5 บูรณาการเข้าไว้ในเนื้อหารายวิชา และมีการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงข้อมูล

2. ขั้นปฏิบัติ เทียบได้กับขั้นการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เมื่อมีการวางแผนหลักสูตรแล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการวางแผนการจัดการเรียนการสอนรายหน่วย ในการเลือก บูรณาการรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทั้ง 5 โดยคำนึงถึงเนื้อหาเดิม ต้องพิจารณาว่าสิ่งใดควรคงไว้ (Keep) สิ่งใดควรตัดออก (Cut) และสิ่งใดควรสร้างสรรค์ใหม่ (Create)

3. ขั้นตรวจสอบ เป็นขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implement) เป็นแนวทาง ในการจัดการเรียนการสอนในสภาพจริง พร้อมทั้งตรวจสอบการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อการปรับปรุง

4. ขั้นการปรับปรุงเป็นขั้นการประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluate) โดยผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary evaluation) เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

อรอุมา เจริญสุข และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและโครงการที่ดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวว่า มีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนหลักสูตรสถานศึกษา/โครงการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทาง การจัดประสบการณ์เรียนรู้และการประกันคุณภาพหลักสูตรที่ชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา/โครงการ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ทำให้หลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนกรณีศึกษา มีความทันสมัย หลักสูตรมีการจัดโครงสร้างรายวิชาที่มีความยืดหยุ่นแต่เป็นระบบ

3. ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้สถานศึกษา/โครงการ ใช้เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร เอกชน และชุมชน เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์เรียนรู้แก่ผู้เรียน ให้ความสำคัญต่อการเสริมทักษะผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม

4. ด้านการประเมินหลักสูตร พบว่า สถานศึกษา/โครงการมีระบบในการวางแผนกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตร และการใช้หลักสูตรที่ชัดเจน

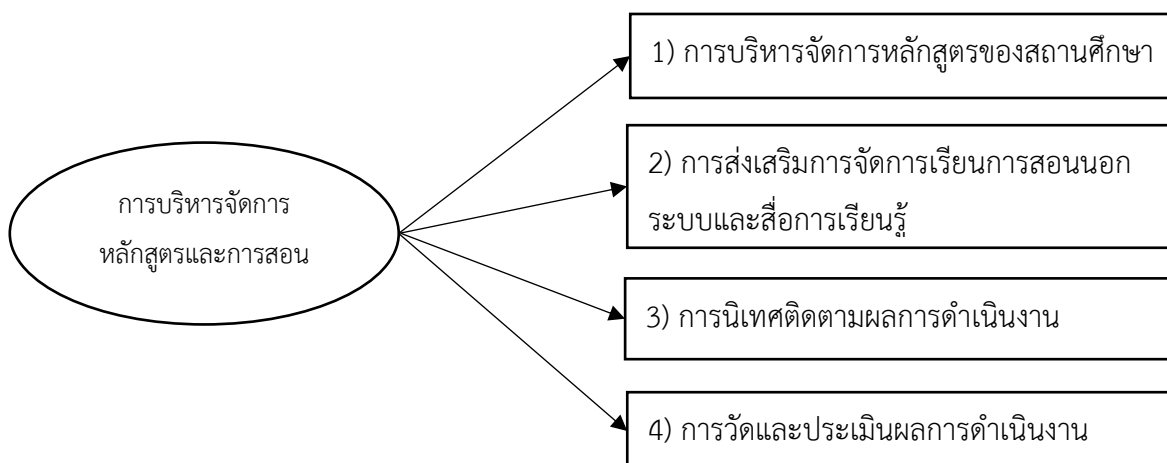
จากการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน	รจนิยา แพร่ใสและวัลลภา อกริรัตน์ (2553)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2549)	รัตนา ดวงแก้ว (2555)	วิรุฬ เกิดภักดี (2551)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	มารุต พัฒนา (2562)	ศศิณันท์ สรรคบุรานุรักษ์, และอดิทยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2558)	อรอุมา เจริญสุข และคณะ (2558)	ความถี่ สะสม
1. การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร	✓	✓		✓					3
2. การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน*	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6
4. การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน*			✓	✓	✓		✓	✓	5
5. การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้*		✓				✓	✓	✓	4
6. การอำนวยความสะดวกประสานงาน				✓		✓		✓	3
7. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ				✓					1

* หมายถึง ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้คัดเลือกองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ 3) การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน และ 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน



ภาพประกอบ 4 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

รัชชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ (2545) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การผลิตหน่วยการเรียนรู้หรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา การดำเนินการจะเป็นไปในลักษณะนำร่องกระบวนการจัดทำหลักสูตรในลักษณะหน่วยการเรียนรู้หรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา มีกิจกรรมดำเนินการประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 2) การกำหนดจุดหมาย 3) การเลือกเนื้อหา 4) การจัดเนื้อหา 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) การกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินและวิธีในการประเมิน และ 8) การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้น

2. การนำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนรู้ไปทดลองใช้

3. การปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกัน

4. การพัฒนากรอบงาน

5. การนำหลักสูตรไปใช้และเผยแพร่

ชนินทร์ชัย อินทิตราภรณ์ และสุวิทย์ หิรัญยกาณธ์ (2548) ให้ความหมายคำว่า หลักสูตร (curriculum) หมายถึง รายวิชาที่กำหนดไว้ให้ศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนหรือผู้บริหารการศึกษาของรัฐจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา หลักสูตร ประกอบด้วยส่วนสำคัญของการศึกษา ดังนี้

1. curriculum objectives คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตรและการเรียนการสอน หลักสูตรจะต้องมีความมุ่งหมายเป็นอันดับแรกและต้องชัดเจนทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ

2. curriculum structure คือ โครงสร้างของหลักสูตรเป็นส่วนที่กล่าวถึงว่า หลักสูตรจะมีการแบ่งระบบ การศึกษาอย่างไร เช่น แบ่งเป็นภาคเรียนเป็น semester หรือจะใช้เวลานานเท่าไรจึงจะจบหลักสูตร จะใช้การ วัดผลอย่างไร อาจจะเป็นแบบคะแนนรวมปลายปี ระบบหน่วยกิต หรืออื่นๆ เหล่านี้ คือ โครงสร้างของหลักสูตร

3. curriculum contents คือ เนื้อหาของหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร กล่าวคือ ต้องกำหนดว่า จะต้องจัดสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ โดยปกติหลักสูตรจะกำหนดวิชาที่สำคัญ ๆ ไว้

4. curriculum materials คือ วัสดุประกอบหลักสูตร หลักสูตรจะมีความมุ่งหมายโครงสร้างหรือเนื้อหา ใด ๆ จะต้องคำนึงถึงวัสดุประกอบหลักสูตรด้วยวัสดุกลุ่มแรก คือ "แบบเรียน" วัสดุกลุ่มที่สอง คือ อุปกรณ์การ สอน เป็นอุปกรณ์ประกอบการสอนที่จำเป็น คือ กระดานดำและชอล์ก เครื่องมือวิทยาศาสตร์ เครื่องมือสำหรับ ฝึกงาน แผนที่ ลูกโลก ห้องสมุด และหนังสืออ่านประกอบ A.V. materials (audio visual materials) วัสดุโสต ทัศนอุปกรณ์ ซึ่งได้แก่ ภาพยนตร์ ภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง รวมทั้งวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ห้องปฏิบัติการทางภาษา (language laboratory)

5. curriculum process คือ กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นการไปตามหลักสูตรเริ่มด้วยวิธีสอน การจัด ชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้แก่นักเรียน รวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ วัดผลประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2558) ให้ความหมายคำว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่ เกิดจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในชุมชน การ ออกแบบหลักสูตรมีความครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา การกำหนดคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายของคุณภาพการศึกษาอันเป็นแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่ง เป็นมวลประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างเวลา เรียน คำอธิบายสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และส่วนท้ายจะเป็นภาคผนวกจะเป็น รายชื่อของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โดยสรุป โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ดีควรมีความชัดเจนในประเด็น สำคัญ ดังนี้

- 1) เรียนรู้สาระหลัก ๆ อะไร (what know) มีปริมาณเท่าใด เป็นแนวทางการออกแบบเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
- 2) เป็นแนวทางการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
- 3) มีความหมายและเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความหมายตลอดจนวิถีชีวิตของผู้เรียน
- 4) องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวจะต้องสะท้อนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและเวลาที่ เหมาะสมกับหลักสูตร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559) ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และบุคลากรในชุมชน ซึ่งมีการดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การออกแบบ การจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่วนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้างต้น ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
2. การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย กำหนดเป็นคำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (หลักการจัดการเรียนรู้, กระบวนการเรียนรู้, การออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
5. การจัดทำแผนการเรียนรู้
6. การจัดการเรียนรู้
7. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
9. การบริหารจัดการหลักสูตร
10. การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2561) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีประเด็นสำคัญอยู่ 7 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อม (Prepare) 2) กระบวนการหลักในการพัฒนาหลักสูตร (Process) 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) 4) สาระของหลักสูตร (Contents) 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอน (Methodologies) 6) การบูรณาการ (Integration) และ 7) การสร้างรูปแบบในการศึกษา (Models)

โดยสรุป การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งที่เป็นหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น จัดให้มีการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร และการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ และคณะ (2545) กล่าวถึงครูที่จัดการเรียนการสอนและการประเมินผลแล้ว และมีความประสงค์จะตรวจสอบว่าได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ ครูสามารถตรวจสอบด้วยตนเองโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานด้านกระบวนการซึ่งมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนและมีความกระตือรือร้นในการไปโรงเรียน

นิคม ทาแดง และคณะ (2545) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาที่ต้องจัดหาและนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามลักษณะการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานด้านช่องทางและสื่อ ดังต่อไปนี้

1. เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์โทรคมนาคม (E-communication) ที่สำคัญได้แก่ การสื่อสารผ่านดาวเทียม เครือข่ายเส้นใยนำแสง เครือข่ายคอมพิวเตอร์
2. ระบบการสอนผ่านจอภาพ (On - Screen Interactive Instruction) ที่สำคัญได้แก่ การสอนด้วยคอมพิวเตอร์ การสอนด้วยโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์ การสอนด้วยการประชุมทางไกล การสอนด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
3. ระบบสื่อตามต้องการ (Media On Demand) เช่น สัญญาณภาพตามต้องการ เสียงตามต้องการ บทเรียนตามต้องการ เป็นต้น
4. ระบบฐานความรู้ (Knowledge-Based System) เป็นระบบที่พัฒนาต่อยอดมาจากระบบฐานข้อมูล ซึ่งรวบรวมและจัดเรียงเนื้อหาข้อมูลตามลำดับที่มีกฎเกณฑ์ตายตัวโดยใช้คำสำคัญ (Key word) เป็นตัวค้นและตัวเรียกข้อมูล ส่วนฐานความรู้จะจัดข้อมูลไว้หลากหลาย เช่น ตามประเภทของหลักสูตร ตามกลุ่มอายุของผู้ใช้ ตามประเภทของวัตถุประสงค์การใช้งาน เป็นต้น

ทศนา แคมมณี (2550) ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนการสอน หลักการ/เหตุผล วิธีสอนและเทคนิคการ สอนของรูปแบบการเรียนการสอนตามหลัก CIPPA ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ผู้สอนสำรวจความรู้เดิม/ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ใหม่

ขั้นที่ 2 ผู้เรียนแสวงหาข้อมูล

ขั้นที่ 3 ผู้เรียนศึกษาข้อมูลสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด

ขั้นที่ 5 ผู้เรียนจัดระเบียบความรู้และวิเคราะห์การเรียนรู้

ขั้นที่ 6 ขั้นแสดงความรู้/ผลงาน

ขั้นที่ 7 ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2560) ระบุถึงตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็น ศูนย์กลางโดยพิจารณาผู้สอนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง (construction of the new knowledge)

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ (process skills) คือ กระบวนการคิด (thinking process) กระบวนการกลุ่ม (group process) และสร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน (participation) คือ มีส่วนทั้งด้านปัญญา กาย อารมณ์ และ สังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับทั้งสิ่งมีชีวิตและกับสิ่งไม่มีชีวิต เช่น หนังสือ สถานที่ต่างๆ คอมพิวเตอร์

4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่าง มีความสุข (happy learning)

5. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิต จากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินการเรียนรู้

6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (application)

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) คือ เป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการ เรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือ ผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้นมี บทบาท ดังนี้ 1) เป็นผู้นำเสนอ (presenter) 2) เป็นผู้สังเกต (observer) 3) เป็นผู้ถาม (asker) 4) เป็นผู้ให้การ เสริมแรง (reinforce) 5) เป็นผู้แนะนำ (director) 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด (reflector) 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศ (Atmosphere organizer) 8) เป็นผู้จัดระเบียบ (organizer) 9) เป็นผู้แนะแนว (guide) 10) เป็นผู้ประเมิน (evaluator) 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม (appraiser) และ 12) เป็นผู้กำกับ (coach)

โดยสรุป การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบของครูให้ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายผู้เรียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร จัดให้มีวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาที่เข้าใจยาก การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การใช้ ICT เพื่อการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน

สังด์ อุทรานันท์ (2530) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เรียกว่า PIDRE กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (Planning- P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing -I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศจัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และก็มีมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากดำเนินการในขั้นที่ 2

3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง

3.3 การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นขั้นของการเสริมแรงของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลผลิตกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating- E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรือ

อุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งๆใหม่อีกครั้งหนึ่งสำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดสำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลงานและการดำเนินงานได้พบว่า ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ หากจะดำเนินการต่อไปก็สามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องที่ใหม่ หรือหากจะมีการเริ่มปฏิบัติงานสิ่งๆใหม่ที่แปลกใหม่ไปจากเดิมก็จำเป็นต้องเริ่มตามกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องต่อไปอีก

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่จำเป็นในการนิเทศ ดังนี้

1. เครื่องมือสังเกตการสอน (Teaching Observation Form) โดยลักษณะของเครื่องมือสังเกตการสอน มีดังนี้
 - เครื่องมือสังเกตการสอนที่ครูและผู้นิเทศร่วมมือกันสร้างขึ้น
 - เครื่องมือมาตรฐาน (Standardize Instruments)
 - เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (Hand Recording)
 - เครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (Systematic Observation)
 - การใช้เครื่องบันทึกภาพ บันทึกเสียง
2. แบบสอบถาม (Questionnaire) จำแนกได้ 2 ชนิด คือ
 - แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดคำถามแล้วไม่มีคำตอบให้เลือก ผู้ตอบสามารถเขียนตอบตามความต้องการ เช่น ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นต้น
 - แบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดคำถามและมีคำตอบให้เลือก โดยแบ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบประเมินค่า (Rating Scale)
3. แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) ใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลแนวลึก รายละเอียดมาก ในแบบสัมภาษณ์จะมีแต่หัวข้อใหญ่ๆ การตั้งคำถามอยู่ที่ผู้สัมภาษณ์เอง ดังนั้นการตั้งคำถามของผู้สัมภาษณ์แต่ละคนอาจจะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์หรือข้อมูลที่ได้ในขณะที่สัมภาษณ์
 - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มีลักษณะคล้ายแบบสอบถาม ผู้สัมภาษณ์จะกำหนดรายละเอียดของคำถามที่ต้องการ ผู้สัมภาษณ์ทุกคนจะถามคำถามที่เหมือน ๆ กัน
4. การสังเกต (Observation) การสังเกตมี 3 ประเภท คือ
 - การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)
 - การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation)
 - การสังเกตแบบกึ่งมีส่วนร่วม (Quasi-Participant Observation)

โดยสรุป การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและภารกิจ

เฉพาะที่ได้รับมอบหมายตามนโยบาย กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดให้มีแผนการนิเทศติดตามงานของสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู จัดให้มีเครื่องมือการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดให้มีระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และจัดทำรายงานผลการนิเทศสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542) ให้ความหมาย คำว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพื่อให้ได้จำนวนตัวเลขซึ่งมีความหมายแทนปริมาณหรือขนาดหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด

ชวลิต ชุกาแพง (2553) ให้ความหมาย คำว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดตัวเลขหรือปริมาณให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีกฎเกณฑ์

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2554) ให้ความหมาย คำว่า การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้รับความหมาย คำว่า การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542) ให้ความหมาย คำว่า การประเมินผล หมายถึง เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยอาศัยข้อมูลและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ศิริเดช สุชีวะ (2550) ให้ความหมาย คำว่า การประเมินผล หมายถึง การตีค่าหรือการให้ความหมายของผลการวัด

ชวลิต ชุกาแพง (2553) ให้ความหมาย คำว่า การประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตีค่าที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2554) ให้ความหมาย คำว่า การประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่นำมาใช้ต่อเนื่องจากการทดสอบและการวัดผล โดยการตีค่าของสิ่งที่เราวัดได้ รวมถึงการตัดสินคุณค่าด้วย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้รับความหมาย คำว่า การประเมินผล หมายถึง เป็นการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดหลาย ๆ อย่างมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) ที่สถานศึกษากำหนดเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนว่า ผู้เรียนมีความเก่งหรืออ่อนเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด

ทิวต์ มณีโชติ (มปป.: Online) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการศึกษา มีลักษณะ ดังนี้

1) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งควรทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนว่า บรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่

3) เป็นการประเมินในภาพรวมทั้งหมดของผู้เรียน โดยการรวบรวมข้อมูลและประมวลจากตัวเลขจากการวัดหลายวิธีและหลายแหล่ง

4) เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และอาจรวมถึงคณะกรรมการต่างๆ ของโรงเรียนโดยมีหลักการทั่วไปของการประเมินผลการศึกษา ดังนี้

- ขอบเขตการประเมินต้องตรงและครอบคลุมหลักสูตร
 - ใช้ข้อมูลจากผลการวัดที่ครอบคลุม จากการวัดหลายแหล่ง หลายวิธี
 - เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน เป็นไปได้ มีความยุติธรรม ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. (มปป.: Online) ได้กล่าวถึงการประเมินผลในสถานศึกษาจำแนกตามขั้นตอนการจัดการ

เรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้สอนได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เป็นไปเพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียน หรือประเมินความรู้/ทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเริ่มกิจกรรม อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเตรียมการสำหรับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องมีมาก่อน

2. การประเมินระหว่างการเรียนการสอน เป็นไปเพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้เรียน ขณะที่การเรียนการสอนยังคงดำเนินอยู่ อันจะได้สารสนเทศย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการติดตามดูความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ ตลอดจนจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริม

3. การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน เป็นไปเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินพัฒนาการและระดับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

ประโยชน์ของสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการศึกษา นับได้ว่าเป็นสารสนเทศที่สำคัญของสถานศึกษา อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง (วินัย ริงสินันท์ และ บุญศรี พรหมมาพันธุ์. 2549) ดังนี้

1) ใช้ข้อมูลตัดสินผลความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ครูผู้สอนรู้ว่า นักเรียนแต่ละคนมีความรู้พื้นฐานเป็นเช่นไร มีจุดเด่น จุดด้อยทางการเรียนตรงไหนจะได้หาทางแก้ไขได้ตรงจุด

2) นำผลการวัดมาปรับปรุงพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียน

3) ครูทราบประสิทธิภาพการสอนของตนเอง ผลที่ได้จากการวัดจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของครูผู้สอนทางหนึ่ง โดยครูอาจหาวิธีการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4) ใช้ข้อมูลมาจัดกลุ่มผู้เรียน

- 5) ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- 6) ใช้เป็นข้อมูลรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครอง ทำให้ผู้ปกครองได้ทราบว่าบุตรหลานของ
คนมีความก้าวหน้าทางการเรียนอย่างไร ทั้งนี้ผู้ปกครองจะได้ร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน
- 7) ใช้เป็นข้อมูลรายงานพัฒนาการทางร่างกายของผู้เรียน บางครั้งผู้ปกครองไม่ค่อยได้สนใจบุตรหลาน
ของตนว่าจะมีสุขภาพร่างกายเป็นอย่างไร การรายงานให้ผู้ปกครองทราบจะทำให้ผู้ปกครองเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ
บุตรหลานมากยิ่งขึ้น
- 8) ใช้เป็นข้อมูลรายงานพัฒนาการทางสังคมของผู้เรียน ทั้งด้านจิตพิสัยพัฒนาการทางสังคม และการ
ปรับตัวของผู้เรียน เพื่อให้ผู้ปกครองทราบความประพฤติหรือพัฒนาการทางสังคมของผู้เรียน
- 9) ผู้ปกครองสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและวางแผนการเรียนของผู้เรียนให้
สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

โดยสรุป การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้ทราบผลการ
ปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานในกิจกรรมสำคัญ
ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างเป็นระบบ
การประเมินผลผลิตของหลักสูตรคือ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่จบหลักสูตรของการศึกษานอกโรงเรียน การเทียบ
โอนผลการเรียนของผู้รับบริการและประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน และ
สนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษานอกระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำ
แบบทดสอบกลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

- จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้อธิบาย การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนี้
- สุพิน บุญชูวงศ์ (2534) อธิบายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ต้องโดยแบ่งประเภทของการส่งเสริม
บรรยากาศของเรียนไว้ 3 ประเภท ดังนี้
- 1) บรรยากาศทางวัตถุ คือ การจัดการวัตถุต่าง ๆ ภายในชั้นเรียน เช่น โต๊ะครู โต๊ะ เก้าอี้ นักเรียน
กระดานดำ ป้ายนิเทศ ตู้ชั้นสำหรับวางของ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ
 - 2) บรรยากาศทางสังคม คือ การสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ อาทิ การสร้าง
บรรยากาศห้องเรียนประชาธิปไตย บรรยากาศห้องเรียนแบบบังคับ และบรรยากาศห้องเรียนแบบสบาย
 - 3) บรรยากาศทางวิชาการ คือ การที่ครูนำสื่อการสอนมาประกอบการเรียนรู้ อาทิ บัตรคำ ภาพ ป้าย
นิเทศ ตัวอย่างผลงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ณัฐริตา ช่อแดง และคณะ (2557) อธิบายถึงการส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยแบ่งแบ่ง
ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) บรรยากาศทางวัตถุ คือ การจัดโต๊ะครู ครอบวางในตำแหน่งที่นักเรียนมองเห็นทั่วถึงและไม่เกะกะ โต๊ะเก้าอี้ ควรเป็นโต๊ะเดี่ยวและไม่หนักเกินไปเพื่อต่อการเคลื่อนย้ายในการจัดกิจกรรมกระดานชอล์กควรมีขนาดกว้างพอสมควร ป้ายนิเทศ มีไว้เพื่อติดข่าวสารและผลงานของนักเรียน

2) บรรยากาศทางสังคม คือ การสร้างบรรยากาศให้เป็นประชาธิปไตย ให้นักเรียนสามารถสอบถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ สร้างบรรยากาศแบบบังคับ แบบนี้ครูจะเข้มงวด นักเรียนไม่มีโอกาสคิดทำอะไรที่ต้องการ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนตามสบาย บรรยากาศที่ครูผู้สอนมุ่งให้จบหลักสูตรโดยไม่คำนึงว่าผู้เรียนจะสนใจหรือไม่

3) บรรยากาศทางวิชาการ คือ การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูควรนำสื่อมาใช้ในห้องเรียน บัตรคำ แผนภูมิและแผนผัง ภาพ ภาพถ่าย ภาพพิมพ์และภาพเกี่ยวกับทางวิชาการ การจัดป้ายนิเทศ นำผลงานดีเด่นของนักเรียนมาแสดง

จिरายูธี อ่อนศรี (2562) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของ ผู้เรียนที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน ถ้าลักษณะบรรยากาศทางจิตวิทยาเป็นไปในทางบวก ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ผ่อนคลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย และมีผลทำให้รู้สึกมีความสุขในการเรียนรู้ ทำให้เป็นผู้ที่รักและใฝ่ในการเรียนรู้

2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพของผู้เรียน การจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ตอบสนองผู้เรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความสะดวก และดำเนินกิจกรรมด้วยความราบรื่น ส่งผลให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี ไม่ติดขัดไม่รู้สึกว่ามี ความยุ่งยาก ทำให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนและเป็น ผู้เรียนที่กระตือรือร้น มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว

3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน และทำกิจกรรมร่วมกัน การมีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรต่อกัน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึก อบอุ่นใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันมีการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายประการหนึ่งของการจัดการศึกษา มีแหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่น

พันทิพา อมรฤทธิ์ (2564) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

2) การส่งเสริมการจัดชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การสร้างและการรักษาชั้นเรียนเรียนให้มีความเหมาะสม

Brierley, Julie. (2019) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ คือ การส่งเสริมความรู้ตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้การเกิดการเรียนรู้ได้อยู่เสมอ
- 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การจัดสถานที่อุปกรณ์การเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการใช้บริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การจัดให้มีความรู้ที่พื้นฐานตามชุมชน หมู่บ้านเพื่อเสริมสร้างโอกาสการต่อยอดในการเรียนรู้

Moye, John (2021) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ที่สามารถส่งเสริมและเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความรู้ท้องถิ่น และ 4) การสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจ

Irons, Alastair & Elkington, Sam. (2021) อธิบายบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายการส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นหรือความรู้ท้องถิ่น คือ สิ่งที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากนอกห้องเรียนหรือองค์ความรู้ที่สืบทอดกันมา เป็นมรดกทางครอบครัว เป็นต้น
- 2) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ คือ การทำให้สถานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ไม่เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายและปลอดภัยในการเรียนรู้
- 3) การเรียนรู้ทักษะการใช้ชีวิต คือ การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนซึ่งผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ในห้องเรียน ต้องทำตามบริบทของที่อยู่อาศัย หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น

Elson, Nicola & Hughes, Lorna. (2021) อธิบายการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท คือ บรรยากาศทางวัตถุ บรรยากาศทางสังคม บรรยากาศทางวิชาการ และบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

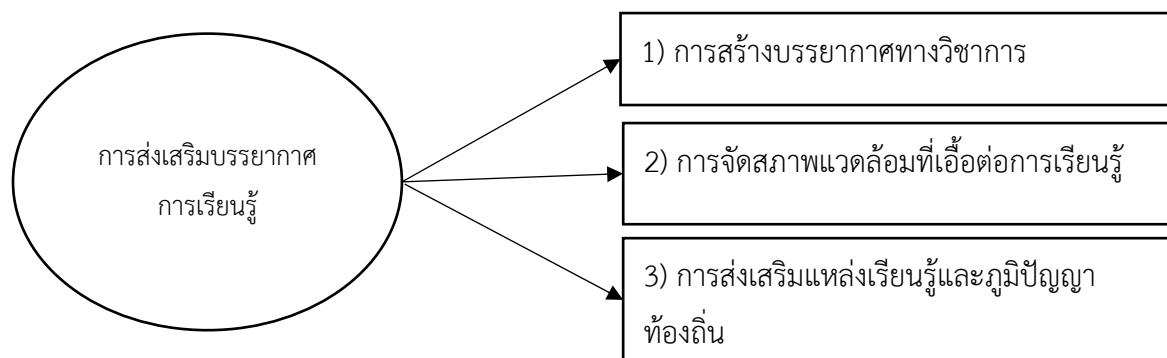
จากการศึกษาการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	สุพิน บุญวงษ์ (2534)	ณัฐธิดา ช่อแดง และคณะ (2557)	จิรายุทธิ์ อ่อนศรี (2562)	พินทิพา อมรฤทธิ์ (2564)	Moye, John (2021)	Irons, Alastair & Elkington, Sam. (2021)	Elson, Nicola & Hughes, Lorna. (2021)	Brierley, Julie. (2019)	ความถี่ สะสม
1. บรรยากาศทางวัตถุ	✓	✓					✓		3
2. บรรยากาศทางสังคม	✓	✓					✓		3
3. บรรยากาศทางวิชาการ*	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้*			✓	✓	✓	✓		✓	5
5. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น*			✓		✓	✓		✓	4
6. การส่งเสริมการจัดชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้				✓					1
7. การสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจ					✓		✓		2
8. การเรียนรู้ทักษะชีวิต						✓			1

* หมายถึง ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้คัดเลือกองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น



ภาพประกอบ 5 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัย ได้ความหมายของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ไว้ดังนี้ ธเนศ ขำเกิด (2541) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนจัดเพื่อบริการส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา โดยไม่มีบรรยากาศแห่งความน่ากลัวหรือวิตกกังวล

กรมวิชาการ (2545) ได้ระบุความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมทางวิชาการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ได้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่น่าเรียนรู้

นพรัตน์ สายลุน (2546) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน ในและนอกสถานที่ มีการสนับสนุนทางวิชาการ สร้างการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนาน

วรรณภา อิทธิไมย์ (2548) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเทคนิคและวิธีการสอน การกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงออกและการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ฉันทลักษณ์ จันทร์ศรี (2547) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมและส่งเสริมทางด้านวิชาการให้ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ทุกที่ทุกเวลา

พิชยนต์ รามสูตร (2549) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ความพร้อม ความเหมาะสม ความทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

โดยสรุป การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการกิจกรรมในบรรยากาศที่เป็นวิชาการ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การจัดนิทรรศการในชั้นเรียนห้องสมุดและจัดมุมส่งเสริมความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้ง ศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดให้มีมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย

3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารได้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้

ประสงค์ วงศาโรจน์ (2541) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สถานการณ์ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม แนวความคิด ความรู้สึก เหตุการณ์ บรรยากาศ ระบบ การศึกษา การปกครอง กิจกรรม ศักยภาพของบริเวณอาคารสถานที่ สิ่งต่าง ๆ ทัวไปที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นอยู่และพัฒนาคน ด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์และจิตใจของนักเรียนใน โรงเรียน

วินัย วีระพัฒนานนท์ (2541) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่ง ทุกอย่าง ที่ปรากฏอยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้นก็ได้ สิ่งแวดล้อมจึงเป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิต เช่น พืช สัตว์ คน และสิ่งไม่มีชีวิต เช่น สิ่งปลูกสร้าง ถนนหนทาง ถาวรวัตถุต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อ ขนบประเพณี และวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่รอบตัวคนด้วย

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2545) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การเรียนมี ประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยลักษณะบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสมควรเป็น ดังนี้

1. ห้องเรียนมีสีสันทันตาและเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดีปราศจากเสียงรบกวน และมีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนนักเรียน
2. ห้องเรียนควรมีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนการเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท
3. ห้องเรียนต้องสะอาดถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ ตลอดจนจนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. สิ่งที่อยู่ภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ เช่น จอรับภาพ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ สามารถเคลื่อนไหวได้และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการ สอน และการจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้
5. ควรจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น ให้มีความเหมาะสมต่อการสอนวิธีต่างๆ ตัวอย่างเช่น เหมาะต่อวิธีสอนโดยกระบวนการกลุ่ม วิธีการบรรยาย และวิธีการแสดงละคร เป็นต้น

นรา สมประสงค์ และ เสรี ลาซโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาพที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏอยู่ในโรงเรียน สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้ง ที่เป็นธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมของมนุษย์ด้วย

ซัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น ซึ่งสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

นงลักษณ์ มีจรูญสม (2546) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตที่อยู่โดยรอบหรือปะปนกันของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิต สิ่งที่อยู่โดยรอบนี้ จะมีผลกระทบต่อสิ่งที่มีชีวิตนั้น มิใช่เพียงที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น วัฒนธรรม ความเชื่อ ฯลฯ ก็มีผลผูกพัน ความรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเรียกว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมด้วย ดังนั้น สภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์จึงต้องรวมทั้ง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเข้าไว้ด้วยกัน

เพชรรัตน์ บุญชริกวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราทั้งทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตทั้งทางกายและจิตใจและมีความเกี่ยวพันกันอย่างแยกไม่ออก

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราที่เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต ทั้งที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ ซึ่ง สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในการดำรงชีวิตอยู่ด้วยกัน

โดยสรุป การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้ดูสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย และจัดการให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัย ได้อธิบาย การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไว้ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้ระบุว่า แหล่งเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถเป็นผู้เรียนรู้อย่างมีอิสระ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพื่อให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสารถ หรืออาจกล่าวได้ว่า แหล่งเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้ยอมรับความเป็นจริงแห่งตน (Self-Actualization)

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (2545) ให้ความหมายของแหล่งเรียนรู้ว่าเป็นแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ วิทยากร ภูมิปัญญาชาวบ้านและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สรุค วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง (2545) ให้ความหมาย แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งหรือสถานที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประชาชนทั่วไป สามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากหลักสูตรหลายรูปแบบ แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสถานที่และทั้งเป็นตัวบุคคล เช่น ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน พิพิธภัณฑ์ การศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึงครูวิทยากร คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านทำหน้าที่ในการให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่คนในชุมชน

บุญชู คำริ (2548) ให้ความหมาย แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากการได้คิดเอง ปฏิบัติเองและสร้างความรู้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัยและต่อเนื่องจนเกิดกระบวนการเรียนรู้และสุดท้ายก็จะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ไพรัช วังช่วย (2548) ให้ความหมาย แหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ บุคคล สถานที่ ต่างๆ แหล่งวิทยากรธรรมชาติ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้ระบุความหมายของแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง แหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ แหล่งความรู้วิทยากรและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้ระบุความหมาย แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งหรือที่รวมสาระความรู้ อาจเป็นสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้หรือบุคคลที่เอื้อให้ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โดยสรุป การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาข้อมูลจากศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง การเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย จัดให้มีมุมส่งเสริมการอ่านในศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน จัดทำทำเนียบของแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน และจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ได้อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

บุญยฤทธิ ปิยะศรี (2556) อธิบาย การพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

การฝึกอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การเลือกกลยุทธ์ รูปแบบวิธีการสอน เทคนิคการสอน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการทำวิจัยในชั้นเรียน การได้รูปแบบต่าง ๆ และการประเมินสมรรถนะการสอน

เมธี ปิณฑานานนท์ (2547) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 6 ประการ ประกอบด้วย 1) กำหนดจุดมุ่งหมาย 2) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 3) การเสริมสร้างกำลังใจ 4) กระบวนการสร้างเสริมศักยภาพ 5) คุณลักษณะที่เหมาะสม 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนในการพัฒนาครู 3) การดำเนินการพัฒนาครู และ 4) การติดตามประเมินการปฏิบัติงาน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2547) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) การพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากร 3) การพัฒนาทรัพยากรด้วยการศึกษา และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2547) อธิบายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ทั้งหมด 13 ประการ ประกอบด้วย 1) การปฐมนิเทศ 2) การสอนงาน 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) การสร้างขวัญกำลังใจ 5) การส่งไปศึกษาดูงาน 6) การประเมินการปฏิบัติงาน 7) การมอบอำนาจ 8) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ 9) การให้หน้าที่ผู้ช่วย 10. การให้การรักษาการณ์ 11) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติการ 12) การฝึกอบรม และ 13) การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาครู

จันทร์ธานี สงวนนาม (2548) สรุปการพัฒนาครู ดังนี้

1. การฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่เรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญการ

2. การสัมมนา คือ ลักษณะคล้ายการประชุม เป็นการประชุมเพื่อเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่างๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความคิด จิตใจ

4. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คือ การให้กำลังใจในการพัฒนา เป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนให้เกิดความรู้สึกรอยากปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การประเมินเพื่อดูการพัฒนาและสามารถนำข้อมูลมาประเมินการพัฒนาดตนเองได้

อรรณพ จินะวัฒน์ (2559) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีความพร้อมเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนามีประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 2) การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557) ได้อธิบายถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การพัฒนาครูไทยให้ครบสมบูรณ์ ต้องดำเนินการพัฒนาทั้งหมด 3 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การประเมินการปฏิบัติการ

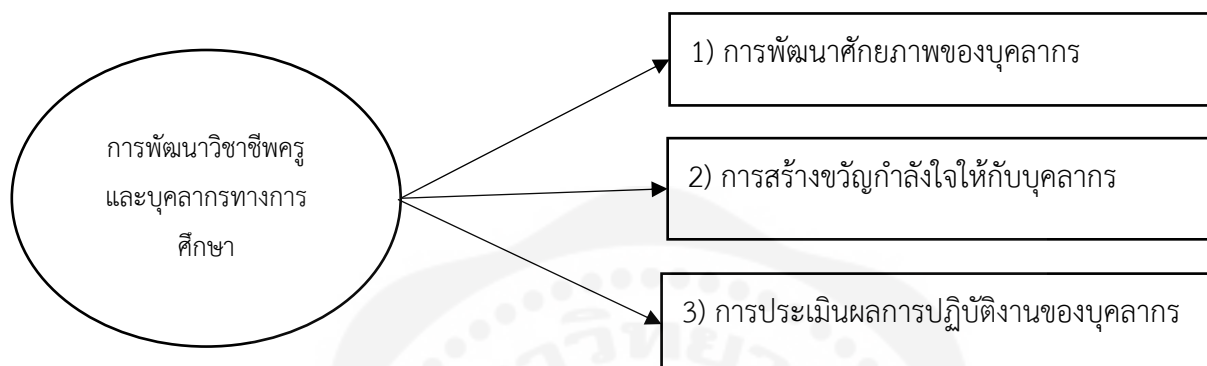
จากการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	เมธี ปิตินานนท์ (2547)	วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2547)	เสนห์ จัยโต (2547)	จันทร์ธานี สงวนนาม (2548)	สปช. (2548)	บุญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556)	พิณสุดา สิริรังศรี (2557)	อรณพ จินะวัฒน์ (2559)	ความถี่สะสม
1. การฝึกอบรม				✓		✓			2
2. การโค้ช						✓			1
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6
4. กำหนดจุดมุ่งหมาย	✓								1
5. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร*	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6
6. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร*	✓	✓	✓				✓	✓	5
7. การสร้างเสริมศักยภาพ	✓								1
8. คุณลักษณะที่เหมาะสม	✓								1
9. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู					✓				1
10. การวางแผนในการพัฒนาครู					✓				1
11. การดำเนินการพัฒนาครู					✓				1
12. การพัฒนาทรัพยากรด้านการศึกษา			✓						1
13. การปฐมนิเทศ		✓							1
14. การสอนงาน		✓							1
15. การส่งไปศึกษาดูงาน		✓							1
16. การมอบอำนาจ		✓							1
17. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่		✓							1
18. การให้หน้าที่ผู้ช่วย		✓							1
19. การให้การรักษากร		✓							1
20. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติการ		✓							1
21. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาครู		✓							1
22. การสัมมนา				✓					1

* หมายถึง ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้คัดเลือกองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร กำลังใจให้กับบุคลากร และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร



ภาพประกอบ 6 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร ได้อธิบาย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไว้ ดังนี้
 วราภรณ์ แต่งผล (2554) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553) ได้อธิบายความหมายของ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็น

ผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

दनัย เทียนพุดม (2551) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ฉัตรรัตน์ สุขประภรณ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พิจารณาจากการที่บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเข้าอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความ ชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็น ผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและ เปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิรันดร์ เงินดี (2550) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือพฤติกรรมหรือ กรรมวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงการวางแผนที่กระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึง วัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรและในขณะเดียวกันยังสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติให้ ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2553) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ว่าจะต้อง มองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมาก ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการทำงานขององค์กรจะต้อง ประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) จุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคลและ ด้านการพัฒนา (Development) และ จุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม

โดยสรุป การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรม ภายในสถานศึกษาหรือการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก กิจกรรม สำคัญ ประกอบด้วย การสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ จัดฝึกอบรมฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดฝึกอบรมให้ครูมีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดเรียนการสอนของครู อาทิ การให้ความรู้ในเรื่องของ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ ฯลฯ เป็นต้น การส่งเสริมให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้น และการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน

4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัย อธิบายการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ดังนี้

เบญจมาศ สมศรี (2553) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าต่อชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่งพร้อมจะทำงานในองค์กรอย่างทุ่มเทโดยยึดผลประโยชน์ส่วนตนเบาบางมากแต่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมรักษาประโยชน์และเพิ่มประโยชน์ให้องค์กรมากกว่า พนักงานจะอยู่ด้วยความพอใจ มองเห็นอนาคตรักษาระเบียบวินัย รักองค์กรและไม่สร้างปัญหา มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางจิตใจและจะอยู่กับองค์กรตลอดไป จนสิ้นอายุงาน คือ เกษียณอายุ ทั้งนี้ สภาพจิตใจของพนักงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับวิธีการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้

1. ทักษะที่ดีต่อองค์กร
2. ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานเพิ่มตามสมควรแก่เหตุผล
3. ให้ความเชื่อถือและสร้างความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์โดยเฉพาะความมั่นคงขององค์กรและหน้าที่การงาน
4. ใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเปิดและสร้างการมีส่วนร่วมในงาน
5. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในทุกระดับของสมาชิกในองค์กรให้พวกเขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร
6. ติดตามดูแลทุกข์สุขของพนักงานเท่ากับติดตามตรวจสอบและประเมินผลอย่างมีคุณธรรมใช้ระบบคุณธรรมไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์

7. ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถแนะนำและช่วยแก้ปัญหาของพวกเขาได้
 วรรณภา กลับคง (2552) กล่าวว่า เมื่อขวัญกำลังใจของพนักงานต่ำก็มีผลกระทบเกิดขึ้น อาทิ การนัดหยุดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย จึงจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานโดยสามารถดำเนินการ ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ตนเองปฏิบัติโดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไร นอกจากงานได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อตนอย่างมีน้ำใจให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนที่เป็นโบนัสหรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานโดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูกลงหรือให้เป็นค่าตอบแทนความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน

2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สโมสรที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เป็นต้น เพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3. การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่างๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้ได้มาเยี่ยมเยียนโดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ ไปสเตอร์คำขวัญต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญอาจจะเปลี่ยนวิธีการแม้จะเป็นวิธีการสร้างขวัญกำลังใจชั่วคราวแต่ข้อเสนอแบบใดก็ได้ก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในกลุ่มก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกันช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้นจะสามารถช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจได้

4. การจัดผู้แนะนำให้คำปรึกษาด้านการทำงาน เป็นลักษณะการแนะนำมาใช้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ แก่พนักงานและสายการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกเขาได้อย่างอิสระ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการทำงานแล้วก็ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน วิธีนี้ใช้กันมากโดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ทั้งนี้ก็เป็นเพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มด้วยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและฝ่ายบริหารมักขึ้นอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์และความขัดแย้งของพนักงานในองค์กรก็เกิดปัญหาทางจิตวิทยาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระหว่างการทำงาน

โซติมา ธวัชวัฒน์ (2552) กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสความก้าวหน้า
2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
3. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย
4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าของชีพ
5. สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจและมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่ม
6. การจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีเงินสหกรณ์ เงินออมทรัพย์ช่วยเหลือบุตร การให้สวัสดิการทำให้คนมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่อเขาเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ
7. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่จำเป็นผู้อ่านจะต้องเอาใจ

ใส่อยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญกำลังใจที่ดีจะทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบถึงสถานะของขวัญกำลังใจงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการเพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยสรุป การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น แนะนำให้คำปรึกษาและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีการจัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อผ้าที่มของหน่วยงาน ให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนางานของตนเอง และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีในหมู่คณะ อาทิ การจัดกิจกรรมงานวันสำคัญๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ เป็นต้น

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร ได้อธิบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้ดังนี้

วีระวัฒน์ ปณินตามัย (2540) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตีความผลการวัดการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของเขาเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและของพนักงานคนอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยผลการวัดซึ่งเป็นการกำหนดค่าตัวเลขการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่ผู้บริหารผู้ออกแบบเลือกยึดถือเป็นเกณฑ์พิจารณา

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2540) ได้ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างานซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Harris (1986) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อแสวงหาดัชนีที่บ่งชี้ภารกิจหน้าที่ของครูที่ชัดเจน แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลมาวิเคราะห์และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

West & Bollington (1990) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

Lunenburg & Ornstein (1991) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละสองครั้ง จัดการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อการประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีเครื่องมือการประเมินที่มีความหลากหลายและเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำผลการประเมินของบุคลากรไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

เพื่อให้การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2544: 78) กำหนดนิยามความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ถูกประเมินซึ่งเป็นตัวบอกความสำเร็จในการดำเนินงาน กรณีตัวอย่างของสถานศึกษา คือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งหมายถึง ตัวแปรที่กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น ใช้วัดความเปลี่ยนแปลงใช้บ่งบอกสถานภาพหรือใช้สะท้อนลักษณะการดำเนินงานตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ต่าง ๆ สามารถวัดความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 6-7) ได้กล่าวถึงคำว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุด หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ร้องการศึกษาได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552: 82) ให้ความหมายคำว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

พจนานุกรมฉบับ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary, (Merriam Webster, Inc. 1991: 756) อธิบายคำว่า Indicator ว่าเป็นเครื่องชี้หรือตัวชี้ (pointer) ใด ๆ สำหรับบันทึก หรือ หมายถึง กลุ่มค่าสถิติที่นำมารวมกัน เพื่อบ่งชี้สภาพเศรษฐกิจหรือสภาพที่ต้องการศึกษา

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ **สรุปได้ว่า** ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนแสดงถึงสถานภาพ สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนหรือบอกสภาวะสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งที่ต้องการประเมิน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่สามารถบอกสภาพการณ์หรือชี้สภาวะอย่างหนึ่งอย่างใดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ลักษณะของตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร มีนักวิชาการนำเสนอลักษณะหรือคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552: 84-86) ได้กำหนดคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระจายลัทธิมัส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะ การพูดจา สีหน้าท่าทางการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดในเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร กับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นต้น

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากกาทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ

เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่าน่าเชื่อถือ เป็นต้น 3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ขึ้นนำ โดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ขึ้นนำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปร หรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียด เพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สอดคล้องในการนำไปใช้ (Practicality) ใช้ได้ดีและได้ผล โดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) สามารถไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดี ควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 4) ระบุลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่บ่งบอกหรือสามารถกำหนดเป็นปริมาณได้มิใช่การบรรยายเชิงพรรณนาการตีความหมายค่า ตัวเลขของตัวบ่งชี้ต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้มีความหมายว่า อย่างไรโดยการกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของระบบตัวเลขต้องมีความชัดเจน

2. เป็นค่าเฉพาะ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานที่ขึ้นอยู่กับเวลาและ สถานที่ที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้

3. บอกสภาวะที่ต้องการวัดในลักษณะกว้างในเชิงสรุปมากกว่าสภาวะที่เฉพาะเจาะจง

4. ให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเพื่อสรุปในภาพรวมจากการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องและเสนอเป็น ภาพรวมของสิ่งที่ต้องการศึกษาตามลักษณะนี้ตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือ องค์ประกอบ (Factor) ขณะที่ตัวแปรให้สารสนเทศของสิ่งที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านแม้ว่าทั้งตัวแปรจะให้ สารสนเทศแสดงคุณลักษณะ และให้ค่าแสดงปริมาณหรือลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา

5. เป็นหน่วยระดับพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับตัวแปร คือ การบรรยายปรากฏการณ์ที่ ศึกษาการนิยามสังกัดของปรากฏการณ์การนิยามเชิงปฏิบัติการ การวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลและการสร้างตัว แปรของปรากฏการณ์

ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ได้มีการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ ซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัย วิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 7-8) ได้สรุปประเภทของตัวบ่งชี้ไว้ 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregation Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมินและเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทสำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้อันดับ (Internal Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สองคือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non - Distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวิปถุญญาโท เป็นต้น

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์

(Criterion-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance Indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicator)

การพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องได้มีการนำเสนอการพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้ไว้ มีรายละเอียด ดังนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 34-46) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาบ่งชี้ไว้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษา และการนำเสนอรายงานแต่ละขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Statement of Purposes) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนนี้ จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องไปใช้ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกัน เพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปร ในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิดของสิ่งที่ต้องการชี้ว่า มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกัมมิตีและแต่ละมิตีประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตรฐานเป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่า ใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าไร ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนด

และไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูงคัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

3. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร (Weight) ในการรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธีคือ กำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธี (วรรณิ แกมเกตุ, 2540: 22) ดังนี้

1) วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณาจากความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายกลางความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรหรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น

2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องไปในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรที่ 1 มากกว่าตัวแปรที่ 2 ตัวแปรที่ 1 จะมีความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่จะศึกษา เป็นต้น

3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช่วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ปัจจุบันได้มีผู้สนใจการพัฒนาตัวบ่งชี้ และใช้ตัวบ่งชี้ในการกำหนดเกณฑ์การวัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 9-10) ได้สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่านักวิชาการ นักบริหารจัดการ นักวางแผนดำเนินงาน นักประเมินผลการดำเนินงานและนักวิจัย สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การบรรยายตัวบ่งชี้ สามารถใช้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำ เพียงพอที่จะเข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนกานฉายภาพระบบ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง

2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์เป็นประโยชน์ในการศึกษา ลักษณะการเปลี่ยนแปลงองระบบในช่วงเวลาใดช่วงเวลานึงอย่างถูกต้องแม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาว เพื่อติดตามศึกษาพัฒนาการของระบบ

3. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ ประเภทตัวบ่งชี้เชิงเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

โนแลน และเรสนิก (Nolan, & Resnick, 1995: 438-461) ได้เสนอว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมาย ที่ตรวจสอบได้และสรุปว่าในด้านการประเมินผลของระบบการศึกษาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษาการจัดอันดับการศึกษาการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา โดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทาง ซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Performance Indications)

เบอร์สไตน์ และกุกตัน (Burstein, & Guiton, 1992: 154) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981: 376) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่า จะเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ เป็นประโยชน์ในการใช้กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการในการกำกับดูแลและประเมินด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981: 55-58) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎีหรือมาจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่ แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือ มีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือได้ หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนใ้สการวัด ทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้ เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับ

ความสัมพันธ์ภายในของโมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน จนได้ค่าที่พอใจรวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้วคุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอกระบุว่าโมโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมีความประกอบที่ถูกระบุในโมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของโมโนทัศน์หมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ไคศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีจัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะที่สอง คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ส่วนผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จิตติมา วรณศรี (2553) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานของสถานศึกษาผู้บริหารควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาวิชาการ ที่เน้นการเรียนการสอน มีพฤติกรรมแบบมุ่งวิชาการและ มุ่งความสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2556) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เพื่อกำหนดกรอบโครงสร้างเชิงทฤษฎี 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลของโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องแสดงบทบาทบริการและให้ความช่วยเหลือครู ในสถานศึกษาในด้านการเรียนการสอน กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยระบุถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การนิเทศและการประเมินด้านการสอน ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษาดังกล่าวได้ถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในห้องเรียน รวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ และการให้ผลย้อนหลังแก่ครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอน ที่เฉพาะเจาะจงลงไป

สมบุญ บวรศิริรักษ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ การทำงานร่วมกับเครือข่าย การบริหารหลักสูตร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ และในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการดำเนินการอยู่หลายขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาจนได้องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ จากนั้นได้เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานและผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานการศึกษาออกโรงเรียนเพื่อยืนยันองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สนั่น ใจโชติ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีองค์ประกอบสำคัญคือ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินจากการนิเทศทุกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนของครู ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่อย่างเป็นกัลยาณมิตร และร่วมกับครูอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการหาแนวทางพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

อัจฉรา นิยมภา (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ปลูกฝังค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ทุกคน มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับตัวผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ของชุมชน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โกลแฮมเมอร์และคณะ (Goldharmer, et al., 1980) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศทางคลินิก: วิธีการพิเศษสำหรับการกำกับดูแลของครู โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างจริงจังกับครู เชื่อถือซึ่งกันและกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและครูต่างรักษาไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิกซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอนโดยเลือกกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา มาตรฐานและตัวชี้วัดภายหลังจากการนิเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผลเฉพาะตัวต่อการสอนของครูให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของผู้เรียน

กลิคแมนและคณะ (Glickman, et al., 1998) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศการสอน: วิธีการพัฒนาที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบการวิจัยในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบย่อย ซึ่งได้กำหนดเป็นข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจนการทดสอบตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Method) ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ

1.2 นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารทั้งหมดมาทำการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวแปรและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน กศน. คือ รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารหน่วยงานการศึกษาและ/หรือสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน และ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน รวม จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) แบบสัมภาษณ์จำนวน 20 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .67-1.00

2.3 วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกหมายวันเวลาและสถานที่เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 928 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 ได้มาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากแนวคิดของสตีเวนส์และทาบาคนิคและฟิดลล์ (Stevens, 1996; Tabachnick, & Fidell. 2001; อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549: 35) ได้อธิบายไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีขนาดใหญ่และได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ประมาณ 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจำนวน 18 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย จำนวน 360 คน แต่ในทางปฏิบัติจริงผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านลิงก์แบบสอบถามในลักษณะของ Google Form ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากเดิมเป็น 496 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่กว่า จึงมีโอกาสที่จะมีการแจกแจงเป็นปกติมากกว่า (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2552) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยประชากรและตัวอย่างแสดงดังตาราง 6

2. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็นภาคต่าง ๆ ได้แก่ ภาคกรุงเทพฯ ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนจำนวน กศน.อำเภอ/เขต ที่มีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันในแต่ละภาค ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตาราง 6 ประชากรและตัวอย่างของผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต

ภาค	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	ตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	50	5.20	26
ภาคเหนือ	196	21.20	105
ภาคใต้	151	16.30	81
ภาคกลาง	136	14.70	73
ภาคตะวันออก	73	7.90	39
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	322	34.70	172
รวม	928	100.00	496

ที่มา: (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 32)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเชิงประเมินเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนการวิจัยมาวิเคราะห์จัดกลุ่มเป็นโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้

2. ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากรายการของตัวบ่งชี้โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 1

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนน เท่ากับ 2

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนน เท่ากับ 3

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนน เท่ากับ 4

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 5

3. นำร่างแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ $\geq .50$ ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ของแต่ละจังหวัดผ่านลิงค์แบบสอบถามในลักษณะของ Google Form มีข้อความรวม 75 ข้อ
2. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต
3. ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.อำเภอ/เขต บางแห่งที่จัดส่งข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์และทางไลน์ส่วนตัวจนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดแต่ในทางปฏิบัติจริงได้รับการตอบแบบสอบถามรวม 496 คน จึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2553: 155)

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Method: SEM) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยค่าความเบ้ และความโด่ง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบบาร์ทเล็ตต์ (Bartlett test of sphericity) ของค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปดัชนีความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับว่ามีความสอดคล้อง	อ้างอิง
χ^2	p-value >.05	Diamantopolous & Siguaw(2000, p.83)
χ^2 /df	$0.00 < \chi^2 /df \leq 2$	Schumacker & Lomax (2004)
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	Diamantopolous & Siguaw (2000, p.87)
AGFI	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	Schumacker & Lomax (2004)
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	Diamantopolous & Siguaw (2000, p.85)
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	Diamantopolous & Siguaw (2000, p.88)
Standardized RMR	<0.05	Diamantopolous & Siguaw (2000, p.88)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผลศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศเพื่อสังเคราะห์กำหนดเป็นร่างองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 13 ด้าน และโครงสร้างตัวบ่งชี้ รวม 75 ตัวบ่งชี้ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในฐานะผู้ให้ข้อมูลหลัก หลังจากดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือไม่ อย่างไร โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน มีความเห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน ได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถแยกตามกรอบการแนวคิดการวิจัย 4 ด้าน มีดังนี้

องค์ประกอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และ 3) การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา สะท้อนถึงการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน มีความเห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน ได้สะท้อนถึงการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และแต่ละองค์ประกอบย่อย กำหนดตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนหรือบ่งบอกถึงการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน และตรงประเด็น สรุปได้ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนหลักต่าง ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 ท่าน ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า “จะต้องศึกษาแผนจากยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน. สำนักงาน กศน.จังหวัด และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา” เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมกับสถานศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า การกำหนดกำหนดวิสัยทัศน์ “จะต้องใช้วิธีการประชุม เน้นการมีส่วนร่วม” โดยจะต้องให้บุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดเพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา

การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า จะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน ดังผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “มีการสื่อสารถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน สังคม เพื่อให้เห็นภาพรวมของ กศน.” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 “สะท้อนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พื้นที่ ประชาชน ผู้เกี่ยวข้อง” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “มีการพูดคุย เอาแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปีให้กรรมการได้รับทราบแผนด้วย” โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “ต้องสื่อสารผลงานที่ทำผ่านไลน์กลุ่ม เพชบุรี คุ่มือ”

การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ต้องมีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 “มีการประเมินตนเอง SAR” จากนั้นต้องนำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ และนำไปเป็นแนวทางในการทำงานของสถานศึกษาต่อไป ดังผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ต้องมีการออกคำสั่งให้บุคลากรทำงาน” เพื่อมอบหมายให้บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

องค์ประกอบการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบ และสื่อการเรียนรู้ 3) การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน และ 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน สะท้อนถึง

การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน มีความเห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน ได้สะท้อนถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และแต่ละองค์ประกอบย่อย กำหนดตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนหรือบ่งบอกการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนและตรงประเด็น สรุปได้ ดังนี้

การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “จะต้องมีการสร้าง พัฒนา และนำหลักสูตรไปใช้” กล่าวคือ การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาต้องมีการออกแบบหลักสูตรต่าง ๆ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ผ่านกระบวนการการวิเคราะห์หลักสูตร ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “วิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องกับชุมชน ผู้เรียน ประชาชน เพื่อจัดทำหลักสูตร” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “ออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานศึกษานั้น ๆ” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 “มีหลักสูตรที่หลากหลายโดยเฉพาะหลักสูตรท้องถิ่น” ซึ่งหลักสูตรนั้นต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรจากคณะกรรมการก่อนนำไปใช้ และเมื่อใช้แล้วจะต้องมีการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรต่อไป ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “มีการประเมินการใช้หลักสูตร” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “ต้องมีการประกันคุณภาพภายในด้วย”

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับหลักสูตร ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “จัดทำแผนการเรียนการสอน เช่น แผนปฏิบัติประจำปี ปฏิทินการสอน” และจะต้องมีใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “ใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เช่น google classroom” ในบางรายวิชาที่มีความยาก ให้มีการจัดกิจกรรมเสริม เช่น การเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมาบรรยาย ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “มีการจัดวิทยากรสอนเสริม” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “บางเทอมมีวิทยากร ให้เข้าไปฝึกอบรมวิชาที่ยาก” และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 “เป็นหมายต้องอยู่ที่ผู้เรียน”

การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและดำเนินตามแผนงานที่กำหนดไว้ ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “จัดทำแผนการเรียนรู้รายสัปดาห์” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “ต้องมีแผนการนิเทศทุก ๆ เรื่อง” โดยต้องอาศัยเครื่องมือการนิเทศทาง

การศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้การติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีการรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “ต้องมีการสะท้อนปัญหาของครูผู้สอน” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 10 “มีการสรุปผล ให้คำแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาการ จัดเรียนการสอน”

การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การ เรียนรู้ของผู้เรียน และประเมินผลผลิตของหลักสูตร ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “ต้อง ประเมินทั้งหลักสูตร ผู้เรียน และการเรียนการสอน” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “การประเมินเก็บข้อมูล จากผู้เรียน” อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเป็นมาตรฐานโดยนำแบบทดสอบ กลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “การออกข้อสอบร่วมกัน”

องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เมืองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 3) การ ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สะท้อนถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน มีความเห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน ได้สะท้อนถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และแต่ละองค์ประกอบย่อย กำหนดตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนหรือบ่งบอก การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนและตรงประเด็น สรุปได้ดังนี้

การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการสร้างบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีความ ต่อเนื่อง เช่น การจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด จัดมุมส่งเสริมความรู้ต่าง ๆ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับ ประชาชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “จัดนิทรรศการในห้องสมุด” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์” สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “จัดมุมแนะนำ” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 “มีสื่อที่หลากหลาย” เพื่อให้ ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ทั้งภายในห้องเรียนและ ภายนอกอาคาร ให้สวยงาม สะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบ ปลอดภัย ทนสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “ทำความสะอาดสถานที่ และเน้นความปลอดภัย” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 “ดูแลความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ” พร้อมทั้งมีสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “นำเทคโนโลยีมาส่งเสริมการเรียนรู้”

การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน ด้วยการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถบรรยาย การจัดมุมรักการอ่านสำหรับผู้ที่ชอบศึกษาด້วยตนเอง จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “จัดมุมส่งเสริมการอ่านในแหล่งเรียนรู้” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “ต้องมีการพัฒนา เพิ่มเติมแหล่งเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “เชิญวิทยากรมาให้ความรู้” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 “เข้าหาภูมิปัญญาท้องถิ่น”

องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สะท้อนถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 10 ท่าน มีความเห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน ได้สะท้อนถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และแต่ละองค์ประกอบย่อย กำหนดตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนหรือบ่งบอกการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนและตรงประเด็น สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตัวชี้วัดที่จะสะท้อนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เช่น การสอนงาน การให้คำแนะนำ การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “การส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “ยึดหยุ่นให้ครูไปเรียนเพิ่ม” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “อบรมพัฒนาครู เช่น เรื่องการใช้ google classroom” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 “อบรมเรื่องการเรียนการสอนวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งการจัดการความรู้ (KM) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน” ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 “ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ MK ร่วมกัน” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 “ให้ครูเก่าและครูใหม่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน”

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ตัวชี้วัดที่จะสะท้อนการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ชยัน ตั้งใจ และอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย การประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น การให้คำแนะนำ ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม และการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 “เมื่อประเมินแล้ว ก็มีการให้รางวัลด้วย” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “ใครที่ผลงานดีเด่น ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากสำนักงาน กศน. กทม.” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “ทานข้าวร่วมกัน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 “ดูแลครอบครัวด้วย” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 “จัดกิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ” ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวชี้วัดที่จะสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างประจำและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 “มีการประเมิน ปีละ 2 ครั้ง” โดยการประเมินควรเป็นรูปแบบคณะกรรมการ ดังผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 “แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “มีคำสั่งแต่งตั้งการประเมิน” และการประเมินควรใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสม ดังผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 “ต้องประเมินตามการสอนจริง” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 “มีเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสม” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 “ต้องมีเครื่องมือการติดตามการทำงานของครู” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 “มีประเด็น ตัวบ่งชี้ในการติดตาม” จากนั้นต้องนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 9 “มีรายงานผลการประเมิน”

ตอนที่ 2 ผลทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การคำนวณหาจำนวน (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังนี้

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(n = 496)

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	174	35.10
	หญิง	322	64.90
พื้นที่ปฏิบัติงาน	กรุงเทพมหานคร	26	5.20
	ภาคเหนือ	105	21.20
	ภาคใต้	81	16.30
	ภาคกลาง	73	14.70
	ภาคตะวันออก	39	7.90
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	172	34.70
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	22	4.40
	ปริญญาโท	454	91.60
	ปริญญาเอก	20	4.00
ประสบการณ์ในการ	1 – 5 ปี	188	37.90
ทำงานตำแหน่งผู้บริหาร	6 – 10 ปี	122	24.60
สถานศึกษา	11 ปีขึ้นไป	186	37.50
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	76	15.30
	ขนาดกลาง	192	38.70
	ขนาดใหญ่	154	31.10
	ขนาดใหญ่พิเศษ	74	14.90

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.10 ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนใหญ่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาเขตภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 21.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 91.60 รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.40 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประมาณ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา 11 ปีขึ้นไป 37.50 และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 31.10

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ได้ผลปรากฏตามตาราง 9-26 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามองค์ประกอบหลักและภาพรวม

(n = 496)

องค์ประกอบหลัก	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.61	.32	มากที่สุด
2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.52	.41	มากที่สุด
3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.61	.39	มากที่สุด
4 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.70	.35	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	.33	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยตามลำดับ คือ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$) และการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบย่อย

(n = 496)

การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	4.68	.34	มากที่สุด
2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	4.42	.48	มากที่สุด
3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา	4.73	.33	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	.32	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ($\bar{X} = 4.68$) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.81	.39	มากที่สุด
2 มีการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.65	.19	มากที่สุด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้ (ต่อ)

(n = 496)

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
3 ศึกษาวิเคราะห์แผนและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน.และสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.66	.49	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา	4.69	.49	มากที่สุด
5 ร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและชุมชน	4.75	.44	มากที่สุด
6 ให้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	4.51	.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.68	.34	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.81$) ร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและชุมชน ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) ศึกษาวิเคราะห์แผนและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน.และสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.66$) มีการวางแผน

งานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) ให้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ($\bar{X} = 4.51$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน	4.33	.65	มากที่สุด
2 เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.58	.55	มากที่สุด
3 เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย	4.27	.66	มากที่สุด
4 เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.62	.53	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ผ่านสื่อหลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เว็บไซต์สถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ เป็นต้น	4.27	.70	มากที่สุด
ภาพรวม	4.42	.48	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$) เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมครูและบุคลากร

ทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$) เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.33$) เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย ($\bar{X} = 4.27$) ส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ผ่านสื่อหลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เว็บไซต์สถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นคำสั่งชัดเจน	4.86	.65	มากที่สุด
2 ร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.84	.37	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัดส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษา	4.59	.58	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	4.74	.44	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสานความร่วมมือการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	4.63	.52	มากที่สุด
6 นำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ	4.69	.49	มากที่สุด
ภาพรวม	4.73	.33	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นคำสั่งชัดเจน ($\bar{X} = 4.86$) ร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 4.84$) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$) นำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ ($\bar{X} = 4.69$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสานความร่วมมือการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย

การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	4.31	.61	มากที่สุด
2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้	4.65	.39	มากที่สุด
3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	4.56	.45	มากที่สุด
4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	4.56	.46	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	.41	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่าการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.65$) การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.56$) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.56$) การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	4.43	.65	มากที่สุด
2 จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	4.33	.66	มากที่สุด
3 ดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามกระบวนการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.38	.72	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	4.19	.75	มาก
5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	4.21	.76	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	.61	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามกระบวนการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) จัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้	(n = 496)		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ	4.69	.47	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	4.74	.44	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาบังคับที่มีเนื้อหายาก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ	4.59	.53	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.68	.49	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน	4.70	.46	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือ อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ เป็นต้น	4.69	.50	มากที่สุด
7 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผล การวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง	4.44	.60	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	.39	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.74$) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.69$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือ อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.69$) ส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาบังคับที่มีเนื้อหายาก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.59$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.60	.50	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนงานที่กำหนด	4.61	.50	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม	4.54	.55	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	4.54	.55	มากที่สุด

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้ (ต่อ)

(n = 496)

การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
5 ให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางาน	4.52	.54	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.45	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.61$) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) ส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.54$) ให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการวัดและประเมินผลการทำงาน จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การวัดและประเมินผลการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.67	.48	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	4.62	.51	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลผลิตของหลักสูตร คือ กลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตรการศึกษานอกระบบ	4.46	.67	มากที่สุด
4 ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษาและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน	4.48	.62	มากที่สุด
5 ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษา นอกระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำแบบทดสอบกลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน	4.55	.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.46	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยการวัดและประเมินผลการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.67$) ส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.62$) ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษา นอกระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำแบบทดสอบกลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน ($\bar{X} = 4.55$) ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษา และการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.48$)

ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลผลิตของหลักสูตร คือ กลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย

(n = 496)

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	4.54	.46	มากที่สุด
2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.66	.42	มากที่สุด
3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.63	.45	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	.39	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.63$) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	4.61	.51	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริมความรู้ อาทิ มุมแนะนำ มุมรักการอ่าน	4.51	.56	มากที่สุด

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้ (ต่อ)

(n = 496)

การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ	4.60	.55	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถ แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.63	.52	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับ ประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.46	.65	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่น ของผู้เรียน	4.43	.65	มากที่สุด
7 ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย	4.56	.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.46	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.61$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย ($\bar{X} = 4.56$) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริมความรู้ อาทิ มุมแนะนำ มุมรักการอ่าน ($\bar{X} = 4.51$) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.46$) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ	4.68	.47	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่	4.64	.54	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ อาทิ แหล่งเรียนรู้ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.68	.47	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาด ความเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้	4.66	.47	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.70	.47	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.60	.54	มากที่สุด
ภาพรวม	4.66	.42	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ อาทิ แหล่งเรียนรู้ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาด ความเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ใน

สถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.64$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน	4.71	.48	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง	4.62	.56	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เรียนเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย	4.66	.51	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมส่งเสริมการอ่านภายในศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน	4.64	.50	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน	4.64	.54	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	4.49	.60	มากที่สุด
ภาพรวม	4.63	.45	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เรียนเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมส่งเสริมการอ่านภายในศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ($\bar{X} = 4.64$)

ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน ($\bar{X} = 4.64$)
 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง
 ($\bar{X} = 4.62$) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง
 ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบย่อย

(n = 496)

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.67	.39	มากที่สุด
2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	4.72	.39	มากที่สุด
3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.72	.42	มากที่สุด
ภาพรวม	4.70	.35	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน
 ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีระดับ
 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้กับ
 บุคลากร ($\bar{X} = 4.72$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.72$) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 ($\bar{X} = 4.67$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรมภายในหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก	4.72	.47	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่	4.62	.56	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.73	.46	มากที่สุด
4 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุค New Normal อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ เป็นต้น	4.77	.44	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.55	.62	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะที่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน	4.60	.55	มากที่สุด
ภาพรวม	4.67	.39	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา

ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุค New Normal อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.77$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริมสนับสนุนการสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ ($\bar{X} = 4.62$) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่	4.77	.44	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น	4.69	.52	มากที่สุด
3 ให้คำแนะนำและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง	4.75	.45	มากที่สุด
4 จัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีม เป็นต้น	4.64	.55	มากที่สุด
5 ให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.75	.45	มากที่สุด
6 ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีของหมู่คณะในงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น	4.75	.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.72	.39	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.77$) ให้คำแนะนำและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ($\bar{X} = 4.75$) ให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีของหมู่คณะในงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริมสนับสนุนการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.69$) จัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้

(n = 496)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง	4.75	.43	มากที่สุด
2 ส่งเสริมสนับสนุนการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการเพื่อประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.70	.49	มากที่สุด
3 ส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม	4.68	.52	มากที่สุด

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกเป็นรายตัวบ่งชี้ (ต่อ)

(n = 496)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
4 ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์	4.74	.48	มากที่สุด
5 ส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.71	.48	มากที่สุด
ภาพรวม	4.72	.42	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\bar{X} = 4.74$) ส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริมสนับสนุนการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการเพื่อประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.68$)

2.3 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง

ในการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ โดยมีการกำหนดสัญลักษณ์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา (vi si) ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ (Y1)
 - 1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ (Y2)
 - 1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา (Y3)
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (cu rr) ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา (Y4)
 - 2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ (Y5)
 - 2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน (Y6)
 - 2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (Y7)
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (cl in) ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (Y8)
 - 3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Y9)
 - 3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (Y10)
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (pr of) ประกอบด้วย
 - 4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Y11)
 - 4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร (Y12)
 - 4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y13)

การกำหนดสัญลักษณ์และค่าสถิติในโมเดลสมการโครงสร้างนำเสนอ ดังนี้



แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)



แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)



แทน เส้นแสดงองค์ประกอบของตัวแปร

χ^2 คือ ไคกำลังสอง (chi-squared)

df คือ องศาอิสระ (degree of freedom)

p คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI คือ ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Goodness of Fit)

AGFI คือ ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit)

RMSEA คือ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า

CFI คือ ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)

Standardized RMR คือ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปแบบความคลาดเคลื่อน
(Standardized Root Mean Square Residual)

R^2 คือ ค่าอำนาจพยากรณ์

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ก่อนที่จะวิเคราะห์การตรวจสอบความสอดคล้อง จะขอตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตาม
ข้อกำหนด ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27-29



ตาราง 27 ค่าการตรวจสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้ (Skewness)		ความโด่ง (Kurtosis)	
					Statistic	S.E.	Statistic	S.E.
1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	3.50	5.00	4.68	.345	-.990	.110	.229	.219
2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	3.00	5.00	4.42	.480	-.490	.110	-.357	.219
3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา	3.50	5.00	4.73	.339	-1.227	.110	.639	.219
4 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	2.20	5.00	4.31	.620	-1.066	.110	1.384	.219
5 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้	3.29	5.00	4.65	.395	-.922	.110	-.279	.219
6 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	3.40	5.00	4.57	.452	-.504	.110	-1.247	.219
7 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	3.00	5.00	4.56	.466	-.741	.110	-.421	.219
8 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	3.14	5.00	4.55	.468	-.795	.110	-.323	.219
9 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.50	5.00	4.66	.422	-.877	.110	-.686	.219
10 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.17	5.00	4.63	.456	-1.010	.110	-.095	.219
11 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.00	5.00	4.67	.391	-1.101	.110	.517	.219
12 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	3.00	5.00	4.72	.399	-1.493	.110	1.493	.219
13 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.80	5.00	4.72	.422	-1.502	.110	1.941	.219

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.502 ถึง -.490 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.247 ถึง 1.941 ซึ่งค่าความเบ้ไม่เกิน 10 และค่าความโด่งไม่เกิน 10 (Kline, 2011) แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution)

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃
Y ₁	1												
Y ₂	.515**	1											
Y ₃	.609**	.614**	1										
Y ₄	.480**	.488**	.464**	1									
Y ₅	.529**	.479**	.603**	.497**	1								
Y ₆	.560**	.594**	.671**	.580**	.719**	1							
Y ₇	.508**	.542**	.664**	.600**	.724**	.733**	1						
Y ₈	.551**	.626**	.656**	.553**	.679**	.773**	.662**	1					
Y ₉	.444*	.484**	.562**	.418**	.602**	.673**	.574**	.667**	1				
Y ₁₀	.538**	.543**	.632**	.554**	.669**	.694**	.658**	.701**	.692**	1			
Y ₁₁	.488**	.441**	.556**	.433**	.619**	.616**	.539**	.604**	.594**	.595**	1		
Y ₁₂	.487**	.507**	.596**	.399**	.490**	.535**	.487**	.557**	.571**	.602**	.624**	1	
Y ₁₃	.537**	.467**	.649**	.396**	.596**	.594**	.635**	.635**	.588**	.606**	.578**	.666**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

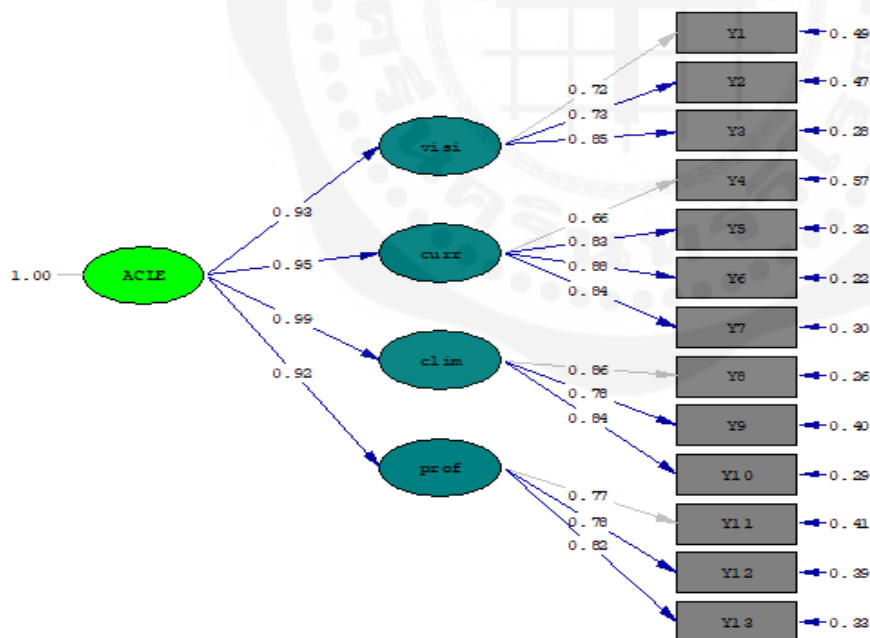
จากตาราง 28 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้รวม 13 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีจำนวน 78 คู่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .396 ถึง .773 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 29 การทดสอบบาร์ทเลตต์ (Bartlett test of sphericity) ของค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO)

การทดสอบ	ค่าสถิติ	
Kaiser-Meyer-Olkin	Measure of Sampling Adequacy	0.95
Bartlett's Test of pphericity	χ^2	4672.64
	df	78
	p-value	.000

จากตาราง 29 การศึกษาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่า KMO และค่า Bartlett test พบว่า ค่า KMO ในภาพรวมเท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ค่า Bartlett' s test Sphericity มีค่าไคกำลังสองเท่ากับ 4672.64 และ p-value =0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการทดสอบวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง สามารถนำเสนอได้ดังภาพประกอบ 7



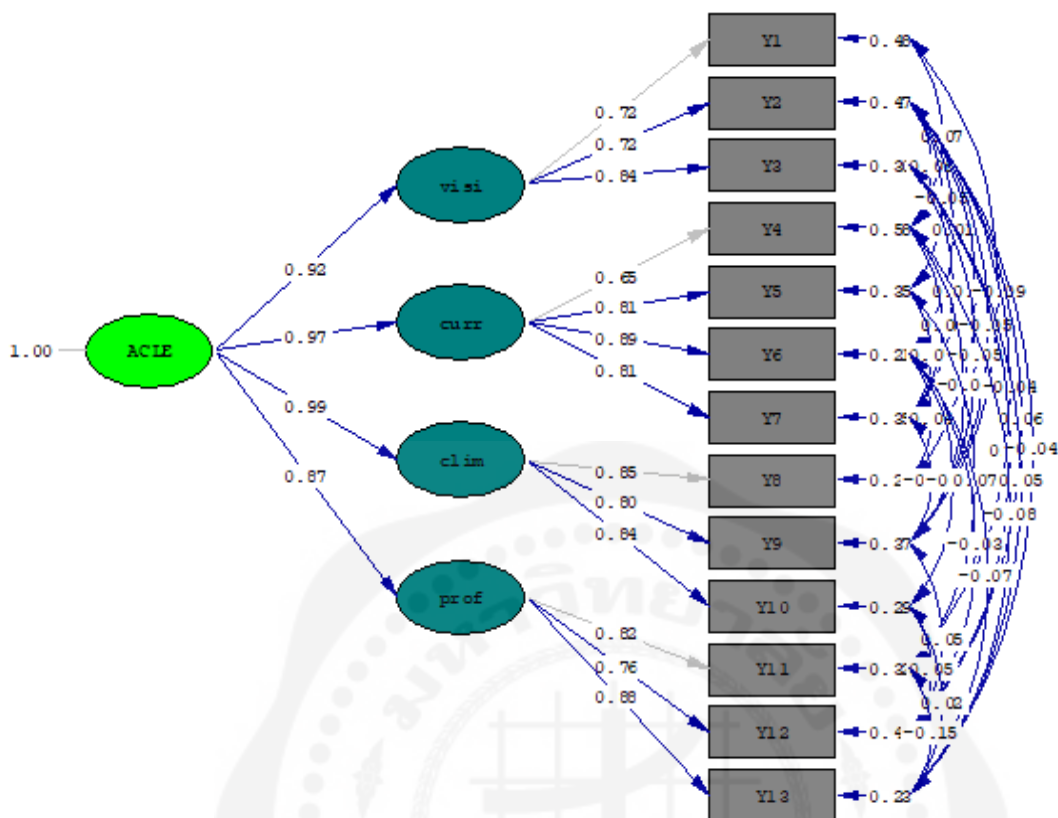
Chi-Square=249.63, df=61, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

ภาพประกอบ 7 โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยก่อนปรับ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ)

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ค่าก่อนปรับ	ผลการพิจารณา
1	χ^2	p-value >.05	.000	ไม่ผ่าน
2	χ^2 / df	$0.00 < \chi^2 / df \leq 2$	4.09	ไม่ผ่าน
3	GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.93	ไม่ผ่าน
4	AGFI	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0.89	ไม่ผ่าน
5	RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	0.079	ไม่ผ่าน
6	CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน
7	Standardized RMR	<0.05	0.033	ผ่าน

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้างหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดให้ที่จะสามารถยอมรับโมเดลสมการโครงสร้างได้ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 31พบว่า ค่าดัชนีชี้วัดที่ได้เป็นผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามสมมติฐานบางค่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ยังไม่เป็นโมเดลสุดท้ายที่เหมาะสมจะนำไปใช้อธิบายผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification indices) เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมที่สุด (Model fit) ในการนำไปใช้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ดังภาพประกอบ 8 และตาราง 31



Chi-Square=31.18, df=33, P-value=0.55789, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 8 โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเมื่อปรับให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ค่า (ปรับสุดท้าย)	เกณฑ์การ พิจารณา
1	χ^2	p-value >.05	.55789	ผ่าน
2	χ^2 / df	$0.00 < \chi^2 / df \leq 2$	0.945	ผ่าน
3	GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน
4	AGFI	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0.97	ผ่าน
5	RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	0.000	ผ่าน
6	CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	1.00	ผ่าน
7	Standardized RMR	<0.05	0.012	ผ่าน

จากภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังปรับโมเดลพบว่า ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้างผ่านเกณฑ์ที่กำหนดให้ที่สามารถยอมรับโมเดลสมการโครงสร้างได้ สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องและความกลมกลืน (model fit) ของตัวแปรตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 31 พบว่า สมการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตามเกณฑ์ทุกค่า ผู้วิจัยจึงได้เลือกโมเดลสมการโครงสร้างหลังปรับค่าหลังสุดมาใช้ในการสรุปผลการวิจัย และการวิเคราะห์หองค์ประกอบดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่า t	R ²
การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	0.92	16.44**	0.85
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	0.72	----	0.52
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	0.72	14.90**	0.53
3. การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา	0.84	17.35**	0.70
การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	0.97	15.26**	0.94
1. การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	0.65	----	0.42
2. การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้	0.81	15.26**	0.65
3. การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน	0.89	16.26**	0.79
4. การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	0.81	16.72**	0.65
การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	0.99	22.44**	0.99
1. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	0.85	----	0.72
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.80	21.14**	0.63
3. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	0.84	23.50**	0.71
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	0.87	18.30**	0.76
1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.82	----	0.68
2. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	0.76	16.77**	0.57
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.88	18.08**	0.77

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (** p < .01)

จากตาราง 32 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อนำค่าน้ำหนักปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่ง มาเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอันดับหนึ่ง คือการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รองลงมาเป็นการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงถึง 0.99, 0.97, 0.92 และ 0.87 มีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) สูงถึงร้อยละ 99, 94, 85 และ 76 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาจากองค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา (0.84) รองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ (0.72) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ (0.72)

การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน (0.89) รองลงมาคือ การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ (0.81) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (0.81) และการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา (0.65)

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (0.85) รองลงมาคือ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (0.84) และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.80)

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (0.88) รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (0.82) และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร (0.76)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ

1.2 นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารทั้งหมดมาทำการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวแปรและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน กศน. คือ รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารหน่วยงานการศึกษาและ/หรือสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า

5 ปี จำนวน 2 คน และ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน รวม จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) แบบสัมภาษณ์จำนวน 20 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .67-1.00

2.3 วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกหมายวันเวลาและสถานที่เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 928 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 ได้มาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากแนวคิดของสตีเวนส์และทาบาชนิคและฟิดลล์ (Stevens, 1996; Tabachnick, & Fidell, 2001; อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549: 35) ได้อธิบายไว้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีขนาดใหญ่และได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ประมาณ 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจำนวน 18 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย จำนวน 360 คน แต่ในทางปฏิบัติจริงผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านลิงก์แบบสอบถามในลักษณะของ Google Form ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากเดิมเป็น 496 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่กว่า จึงมีโอกาสมักจะมีการแจกแจงเป็นปกติมากกว่า (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2552) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็นภาคต่างๆ ได้แก่ ภาคกรุงเทพฯ ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบง่าย

(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนจำนวน กศน.อำเภอ/เขต ที่มีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันในแต่ละภาค ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเชิงประเมินเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนการวิจัยมาวิเคราะห์จัดกลุ่มเป็นโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้

2. ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากรายการของตัวบ่งชี้โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 1

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนน เท่ากับ 2

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนน เท่ากับ 3

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนน เท่ากับ 4

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 5

3. นำร่างแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ $\geq .50$ ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ของแต่ละจังหวัดผ่านลิงค์แบบสอบถามในลักษณะของ Google Form มีข้อความรวม 75 ข้อ
2. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต
3. ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.อำเภอ/เขต บางแห่งที่จัดส่งข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์และทางไลน์ส่วนตัวจนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดแต่ในทางปฏิบัติจริงได้รับการตอบแบบสอบถามรวม 496 คน จึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินตามที่กำหนด
2. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยค่าความเบ้ และความโด่ง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบบาร์ตเล็ตต์ (Bartlett test of sphericity) ของค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามที่กำหนด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ สรุปรวมเป็น 4 องค์ประกอบหลักและ 13 องค์ประกอบย่อยจาก 75 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น 75 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานคือ โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสถิติโมเดลสมการโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ Chi-square = 31.18, df = 33, ค่า P-value = 0.557, ค่า GFI = 0.99, ค่า AGFI = 0.97 และ ค่า RMSEA = 0.000 โดยการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .99 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (.85) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (.84) และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (.80) ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง การจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริมความรู้ อาทิ มุมแนะนำ มุมรักการอ่าน ให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ ให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้จัดมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย เป็นต้น

2.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน (.89) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ (.81) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (.81) และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (.65) ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนที่กำหนด ใช้เครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม จัดระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป เป็นต้น

2.3 การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา (.84) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ (.72) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ (.72) ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นคำสั่งชัดเจน ร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษา ให้มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสานความร่วมมือการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ และนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ เป็นต้น

2.4 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (.88) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (.82) และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร (.76) ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง ให้มีเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบหลักผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 3) การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่า **การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา** เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา นิยมมาภา (2561: 50-63) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาเพื่อ

กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ และมีความสุข สอดคล้องกับความมุ่งหมายสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทาง การปฏิบัติภารกิจหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพและการประเมินคุณภาพจนเกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ แก้วแก้ว (2559: 124-138) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา พบว่า การกำหนดทิศทางการของสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ ตั้งแต่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจของสถานศึกษา การสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ การกำหนดแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ การวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์และนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การมุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการมุ่งเน้นประสิทธิผลโดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จิตติมา วรณศรี (2553: 35-48) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษาผู้บริหารควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน มีพฤติกรรมแบบมุ่งวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ สิงหะพล (2547: 47-58) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ คือ แนวคิดใหม่ทางการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 4 ตัว ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 3) การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 4) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่า การนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเป็นตัวแทนที่สามารถทำนวยการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556: 1-8) ที่ระบุว่า ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทบริการและให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาในด้านการเรียนการสอน รวมทั้งกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

และโกลธาร์เมอร์และคณะ (Goldharmer et al., 1980.) เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างจริงจังกับครู เชื่อถือซึ่งกันและกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและครูต่างรักษาไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำนิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิกซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สอนโดยเลือกกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา มาตรฐานและตัวชี้วัด ภายหลังกการนิเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผลเฉพาะตัวต่อการสอนของครูให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของผู้เรียน

1.3 องค์ประกอบหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่า **การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ** เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญูพัชร โพธิ์เพชร (2556: 7-27) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงที่สุดเนื่องจากการมีบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพราะบรรยากาศทางวิชาการเป็นบรรยากาศของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เนื่องจากบรรยากาศที่มีความท้าทายสูงจะเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการร่วมมือกับครูในการสร้างบรรยากาศที่มีความท้าทายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ และยังพบว่าความสำเร็จหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา คือ การสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glickman; et al. (1998) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา นิยามภา (2561: 50-63) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ปลุกฝังค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับตัวผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

1.4 องค์ประกอบหลักการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่า **การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญนาค พัทิมไทย (2557) ที่ระบุถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยสำคัญหนึ่งคือ การนิเทศและการประเมินด้านการสอน การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษาดังกล่าวได้ถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ และการให้ผลย้อนหลังแก่ครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงลงไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น ใจโชติ (2560: 229-241) ที่ระบุว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ จังหวัดอำนาจเจริญ มีองค์ประกอบสำคัญคือ การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินจากการนิเทศทุกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนของครู ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่อย่างเป็นกัลยาณมิตร และร่วมกับครูอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการหาแนวทางพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

2. จากผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานหลักทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมียุทธศาสตร์สำคัญในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนร่วมกับภาคีเครือข่ายและมีหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ สถานศึกษาของ กศน. มีชื่อเรียกโดยย่อว่า กศน.เขต/อำเภอ อยู่ทั่วประเทศ ต้องมีการกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนโดยส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนโดยจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและ

ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน และต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ การทำงานร่วมกับเครือข่าย การบริหารหลักสูตร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ และในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการดำเนินการอยู่หลายขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจนได้องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ จากนั้นได้เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานและผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อยืนยันองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. **เชิงนโยบาย** ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งกำหนดเป็นแนวนโยบาย “ตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน” เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ตัวบ่งชี้การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

2. **เชิงปฏิบัติ** ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความตระหนักในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา หรือประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 **การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้** โดยกำหนดแนวปฏิบัติ “ตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ” เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และตัวบ่งชี้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

2.2 **การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน** โดยกำหนดแนวปฏิบัติ “ตัวบ่งชี้ของการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน” เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน และตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2.3 การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยกำหนดแนวปฏิบัติ “ตัวบ่งชี้ของการกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา” เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ และตัวบ่งชี้การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ตามลำดับ

2.4 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดแนวปฏิบัติ “ตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร” เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และตัวบ่งชี้การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย

3. สถานศึกษาหรือผู้ที่สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาทั่วไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2546). *แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษากรณีป่าชุมชน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2547). *คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2561, จาก www.bb.ac.th/new/images/books2/kumeu.pdf.
- _____. (2551). *การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร ณ ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1*. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- กองบรรณาธิการ. (2549, พฤษภาคม). *สัมภาษณ์พิเศษ ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน. นิตยสาร Job Request ฉบับวันที่ 1-7 : 118-119.*
- เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2553). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- โกศิษฎ์ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(2), 56-67.*
- จันทรานี สงวนนาม. (2548). *เอกสารประกอบการเรียนวิชา 501813 การพัฒนาองค์กร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครสวรรค์, 12(1), 35-48.*
- จิรายุทธิ์ อ่อนศรี. 2562. *บทบาทครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2565 จาก <http://www.nwm.ac.th/nwm/wp-content/uploads/2019/03/บทบาทครูในการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้.pdf>.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร การศึกษา). สกลนคร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

- ฉันทลักษณ์ จันทร์ศรี. (2547). *สภาพแวดล้อมทางวิชาการของหลักสูตรนานาชาติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2556). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินนทร์ชัย อินทிரารณ และสุวิทย์ หิรัญยกาญจน์. (2548). *พจนานุกรมศัพท์การศึกษา (Dictionary of Education)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รำไทยเพรส.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2553). *การประเมินการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยพล ทรงสุนทรวงศ์. (2548). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยชาญ น้อยนันทน์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิพรินท์ (1991).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- โชติมา ธวัชควัฒน์. (2552). *การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดส่วนบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.2.1*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ณัฐธิดา ช่อแดง และคณะ. (2557). *การจัดบรรยากาศการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2565 จาก <https://sirikatez.wordpress.com/จัดบรรยากาศการเรียนรู้/>.
- दनัย เทียนพุด. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทิวต์ มณีโชติ. มปป. *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน*. Online Available: ird.rmuti.ac.th/newweb/fmanager/files/1Tiwa OC. เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม 2562.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอนเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ ขำเกิด. (2541). *รวมบทความทางวิชาการ*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

ชนชัย ยมจินดา และวารสารณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2558). *องค์การและการจัดการ เอกสารการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ. (2545). *ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ บทที่ 5 หลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลจังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีระ รุณเจริญ. (2549). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา:สภาพปัญหา ความจำเป็นและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

_____. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ มีจรรยาสม. (2546). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

_____. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน*. เอกสารประกอบการประชุม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

นพรัตน์ สายลุน. (2546). *การดำเนินงานเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนบ้านกราม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร

นรา สมประสงค์ และ เสรี ลาซโรจน์. (2545). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา*. สาระพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.
นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2542). *การสื่อสารณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่ม*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ริ้วเขียว.

นวลจิตต์ เขาวงกตพิงค์ และคณะ. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ บทที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- นาวา สุขขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิคม ทาแดง และคณะ. (2545). *ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ บทที่ 8 เทคโนโลยีการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- นิรันดร์ เงินดี. (2550). *ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาทอำเภอปราสาทจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชู ดำริ. (2548, มกราคม-มีนาคม). “การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา” *วารสารวิชาการ*. 8(1): 27-29.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. (ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญญฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 7(1). 97-109.
- เบญจมาศ สมศรี. (2553). *แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.the.2010.366.
- ประสงค์ วงศาโรจน์. (2541). *สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของคณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางในทัศนะของพระนิสิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. มปป. *การพัฒนาเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. Online Available: <http://tlc.buu.ac.th/personal/example.pdf>. เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม 2562.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- พันทิพา อมรฤทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2565 จาก <https://pubhtml5.com/xomu/kgxh>.

- พิชเยนทร์ รามสูตร. (2549). *ความพึงพอใจของนักศึกษาโครงการปฏิรูปการศึกษา*. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. รายงานการวิจัยและพัฒนา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ๒691ร. กรุงเทพมหานคร:
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2545). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอน*. กรุงเทพฯ. เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับงานวิจัยทางการแพทย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- เพชรรัตน์ บุญศิริวงศ์. (2546). *สภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานการจัดกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2561). *หลักคิดการจัดการหลักสูตรและการสอน (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช วังช่วย. (2548). *บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี*. กรุงเทพฯ : ปรินญาณิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2547). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยาเป็น เรื่องจรรยาศรี. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2553, จาก http://www.kroobannok.com/blog/view.php?.article_idz=20426.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2554). *การสร้างผลและการสร้างแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีญา แพ้ไธสง และวัลลภา อารีรัตน์. (2553). *การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2: กรณีศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 3(4):103-113.

- ราชกิจจานุเบกษา. (16 พฤษภาคม 2550). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 29.
- วรรณภา กลีบคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- วรรณภา อิทธิไธมยะ. (2548). *สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยด้านการเรียนการสอน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่ม พหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาและการ ประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารภรณ์ แต่งผล. (2554). *การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อ. แม่สอด จ.ตาก*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2549). *การบริหารหลักสูตร ในประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาระบบการสอนหน่วยที่ 4*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: โรงพิมพ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). *ปฏิรูปการศึกษาแนวคิดและข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ : วศิระ.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2545). *แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น*. เอกสารศน.ที่ 5/2545.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 27(84), 7-27.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2547). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ. โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- วินัย วีระวัฒนานนท์. (2540). *สิ่งแวดล้อมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540). *การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล แบบ 360 องศา*. *วารสารข้าราชการ* 42: 46-70.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สนั่น ใจโชติ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ จังหวัดอำนาจเจริญ*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(1), 229-241.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.

- สมจิตร เจริญกร. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*. 3(2): 1-16.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี: เกท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 13(24), 79-91.
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2547). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารราชพฤกษ์*, 3(1), 47-58.
- สมาน อิศวภูมิ. (2549). *เส้นทางสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2552). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร ประชาชน.
- สมาน อิศวภูมิ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ (ฉบับปรับปรุง)*. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สรรค์ วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง. (2545). *ชุดฝึกอบรมครูประมวลสาระบทที่9 ครูกับการจัดการศึกษาของชุมชน*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บู้ค พอยท์.
- สำนักงาน กศน. (2552). *คู่มือการดำเนินงาน กศน.ตำบล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานการศึกษาสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของคนไทย สกศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2549). *ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย (Roadmap) พ.ศ. 2548-2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2550). *รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา(พ.ศ. 2542-2551) (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ :วัฒนาพานิชย์.
- _____. (2545). *รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 5 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักบริหารงานศึกษานอกโรงเรียน. (2546). *การศึกษานอกโรงเรียน:การประกันโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: รัชชีการพิมพ์.

- _____. (2548). แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ. 2549 – 2551 (ROADMAP). กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.
- _____. (2548). *แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับป็นสมัคร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2557). *คู่มือองค์ความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักสารนิเทศ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 1-8.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2546). *ประมวลสาระชุดวิชาบริบทการศึกษาหน่วยที่ 12*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2534). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะวิชา ครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- สุภมาศ อังศุโชติและคณะ. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่งคั่งการพิมพ์.
- สุมาลี จันทร์ชโล. (2542). *การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2547). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรรัตน์ สาริย์มา. (2552). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5*. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). *การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู*.วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9(2): 1382.

- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2540). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนตำราสนับสนุนเทคนิคอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) บริษัทดวงกมลสมัยจำกัด.
- อัจฉรา นิยมภา (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 24(1), 50-63.
- อินทร กิตติก้อง. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brierley, Julie. (2019). *The learning environment*. 10.4324/9780429470813-11.
- Burstein L, Oakes, J & Guition, G. (1992). *Education Indicators*. Encyclopedia of Education Research V2. Cambridge, Massashusetta: Blackwell Publishers, Ltd.
- Carter, C.J.; & Kiotz, J. (1990). *What Principils must Khow before assuming the of Instructional Leader*. BASSP Bulletin.
- David C. & Thomas, D.A. (1989). *Leadership in Organization*. (2nd ed). Englewood cliffs,NJ: P Hall.
- Diamantopoulous, A., & Siguwaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.
- Draft, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*. (3rd ed). Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. (2nd ed). New York, NY: Houghton Mifflin Company.
- Duke, L. Daniel. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Elson, Nicola & Hughes, Lorna. (2021). *The Learning Environment*.
- Fred C & Ornstein, Allan C. (1991). *Educational Administration: concepts and Practices*. California: Wadsworth Inc.
- Glickman, D. Carl; & Others. (1998). *Supervision of Instructional: Developmental approach*. (4th ed). Boston: Allyn & Bacon A Viacom Company.
- Goldharmer, R., & others. (1980). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teacher*. New York: Wiley.
- Greenfield, Davis. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The elementary school journal*, 86(2), 217-247.

- Harris, B. (1986), Reviewing 50 Years of the Psychology of Social Issues. *Journal of Social Issues*, 42: 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1986.tb00201.x>
- Heck, Ronald. And others. (1990, May). *Instructional Leadership and School Achievement; Validation of Casual Model*. Educational Administration Quarterly. 26(2): 95.
- Irons, Alastair & Elkington, Sam. (2021). *Student learning environment*. 0.4324/9781138610514-3.
- Johnstone, James N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: Longman Group. Lunenburg.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). Guilford Press.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28 (3), 430-443.
- Merriam-Webster, Inc. (1991). *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*. U.S.A.:Merriam-Webster.
- Moye, John. (2021). *Learning Environment*. 10.1108/978-1-80117-113-720211008.
- North Dakota LEAD-Center. (2001, December). *Instructional Leadership*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2559. จาก <http://www.depts.washington.edu/poliaci/sl/principales.htm>
- O'leary, E. (2000). *10 Minute Guide to Leadership*. (2th ed). Indianapolis, IN: A Prarson Education Company.
- Resnick, L. B., Nolan, K. J., & Resnick, D. P. (1995). Benchmarking education standards. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 17(4), 438-461. Retrieved from DOI: 10.3102/01623737017004438
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- West, Mel. And Bollington, Rob. (1990). *An Introduction to Teacher Appraisal*. London: David Fulton Publishers, Ltd.
- Yukl, Garf. (1998). *Leadership in Organizations*. (4th ed). Prentice-Hall. INC.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการวิจัย



แบบบันทึกการสัมภาษณ์

เรื่อง : การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ชื่อผู้สัมภาษณ์..... โทรศัพท์ที่ติดต่อได้.....

ตำแหน่ง.....สถานที่.....

เริ่มสัมภาษณ์ เวลา..... เสร็จการสัมภาษณ์เวลา.....

ขอให้ท่านให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความหมายว่าอย่างไร

.....

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครู

ท่านคิดว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน สะท้อนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มองค์ประกอบหลักนี้ได้อย่างไร

.....

จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน องค์ประกอบหลักตัวที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
2. การกำหนดพันธกิจของหน่วยงาน
3. การกำหนดเป้าหมายของการทำงาน
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

ท่านคิดว่า องค์กรประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน สะท้อนถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร

.....

.....

จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน องค์กรประกอบหลักตัวที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
2. การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
3. การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน

ท่านคิดว่า องค์กรประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร

.....

.....

จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน องค์กรประกอบหลักตัวที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

ท่านคิดว่า องค์กรประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร

.....

.....

จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน องค์กรประกอบหลักตัวที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพของครู
2. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
3. การนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานของครู

ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึงการพัฒนาวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร

.....

.....

ในองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวขอให้ท่าน **กำหนดตัวบ่งชี้** ที่สามารถสะท้อนหรือบ่งบอกสถานะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนและตรงประเด็นตามความคิดเห็นของท่าน มีรายละเอียด ดังนี้

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดพันธกิจของหน่วยงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อกำหนดพันธกิจของหน่วยงานแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดเป้าหมายของการทำงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงานแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจ ของหน่วยงานแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาแล้ว

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการสร้างบรรยากาศทางวิชาการของหน่วยงานแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การพัฒนาศักยภาพของครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาศักยภาพของครูแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูแล้ว

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานของคุณครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานของคุณครูแล้ว

.....

.....

สรุปสุดท้ายท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมกับ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ข้อมูลในครั้งนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะดำเนินการประมวลผลในภาพรวมตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคล

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วให้น้ำหนักหรือ กำหนดระดับการปฏิบัติตามความเป็นจริง เพียงช่องเดียวโดย

คำว่า **มากที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุดหรือเป็นประจำทุก ครั้งอย่างสม่ำเสมอ

คำว่า **มาก** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากหรือแทบทุกครั้ง

คำว่า **ปานกลาง** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ปานกลางหรือทำบ้างไม่ทำบ้าง

คำว่า **น้อย** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยหรือกระทำบ้างเป็นบางครั้ง

คำว่า **น้อยที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยมาก ไม่ทำมากกว่าทำหรือกระทำบ้างแต่นาน ๆ ครั้ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 เพศ

ชาย

หญิง

2 ตำแหน่งผู้อำนวยการ กศน.เขต/อำเภอ

จังหวัด

ภาค.....

3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ.กศน.เขต/อำเภอ)

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 ปี ขึ้นไป

5 ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์
 - 1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์
 - 1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้
 - 2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน
 - 2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
 - 3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย
 - 4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - 4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
 - 4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในแต่ละองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้
ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบหลัก 1 การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา						
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์						
1	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2	ท่านมีการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
3	ท่านศึกษาวิเคราะห์แผนและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน.และสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
4	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา					
5	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและชุมชน					
6	ท่านให้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ					
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์						
7	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ในการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา					
9	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ในการประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย					
10	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ในการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา					
11	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ผ่านสื่อหลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เว็บไซต์สถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ เป็นต้น					
1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา						
12	ท่านแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นคำสั่งชัดเจน					
13	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี					
14	ท่านส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วม จัด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษา					
15	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา					
16	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสาน ความร่วมมือการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร อื่น ๆ					
17	ท่านนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบหลัก 2						
การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน						
2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา						
18	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น					
19	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น					
20	ท่านดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามกระบวนการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้					
21	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา					
2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้						
23	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ					
24	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
25	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาบังคับที่มีเนื้อหายาก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ					
26	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในสถานศึกษา					
27	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือ อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ เป็นต้น					
29	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง					
2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน						
30	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
31	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนงานที่กำหนด					
32	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม					
33	ท่านส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร					
34	ท่านให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางาน					
2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน						
35	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
36	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ					
37	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลผลิตของหลักสูตร คือ กลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตรศึกษานอกระบบ					
38	ท่านส่งเสริมการพัฒนาาระบบการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษาและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	ท่านส่งเสริมการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา นอกระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำแบบทดสอบกลาง และระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน					
องค์ประกอบหลัก 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						
3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ						
40	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง					
41	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริมความรู้ อาทิ มุมแนะนำ มุมรักการอ่าน					
42	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้า ตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ					
43	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถ แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
44	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชน ทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
45	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของ ผู้เรียน					
46	ท่านส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย					
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
47	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ ให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ					
48	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อ ความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ อาทิ แหล่งเรียนรู้ ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
50	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดูแลความ สะอาด ความเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้					
51	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้ สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย					
52	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น						
53	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน					
54	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษา จากศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง					
55	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เรียนเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย					
56	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมส่งเสริมการอ่านภายใน ศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน					
57	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน					
58	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง					
องค์ประกอบหลัก 4						
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร						
59	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรมภายในหรือ ฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
60	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่					
61	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
62	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุค New Normal อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ เป็นต้น					
63	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
64	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน					
4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร						
65	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่					
66	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น					
67	ท่านให้คำแนะนำและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง					
68	ท่านจัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีม เป็นต้น					
69	ท่านให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
70	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีของหมู่คณะในงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น					
4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
71	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง					
72	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการเพื่อประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
73	ท่านส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม					
74	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์					
75	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นางสุพรพรรณ นาคปานเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนนทบุรี
3. นายสมมาตร คงชื่นสิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอสามพราน นครปฐม
4. นายพิเชษฐ เสือเผ่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
5. นายวีรยุทธ์ แสงสิริวัฒน์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย



ผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย

1. นายนรา เหล่าวิชา รองเลขาธิการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ดร.ปรเมศวร์ ศิริรัตน์ ผู้อำนวยการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร
3. นางสุพรรณพรณ นาคปานเอี่ยม ผู้อำนวยการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนนทบุรี
4. นายพิเชษฐ เสือเผ่า ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
5. นางสาวพัชยา ทับทิม ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
6. นายสมมาตร คงชื่นสิน ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสามพราน นครปฐม
7. นางวันเพ็ญ แจ่มอนงค์ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
8. นายวีรยุทธ์ แสงสิริวัฒน์ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
9. นางจิตาภา บัวทอง ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านแพ้ว สมุทรสาคร
10. นายอนุรักษ์ แหวนเงิน ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางชั้น กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ง
การทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม



ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสัมภาษณ์

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
1	ขอให้ท่านให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความหมายว่าอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
2	จากกรอบแนวคิดการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4. การพัฒนาวิชาชีพครู ท่านคิดว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน สะท้อนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือเพิ่มองค์ประกอบหลักนี้อย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
3	จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน องค์ประกอบหลักตัวที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2. การกำหนดพันธกิจของหน่วยงาน 3. การกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน สะท้อนถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของ	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	ผู้บริหารสถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่าน จะปรับลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร						
4	จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละ ด้าน องค์ประกอบหลักตัวที่ 2 การบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2. การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3. การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึง การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับ ลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
5	จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละ ด้าน องค์ประกอบหลักตัวที่ 3 การส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3. การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับ ลดหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร	0	+1	+1	0.67	✓	
6	จากองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละ ด้าน องค์ประกอบหลักตัวที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย	+1	+1	0	0.67	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	1. การพัฒนาศักยภาพของครู 2. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 3. การนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานของครู ท่านคิดว่า องค์กรประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สะท้อนถึง การพัฒนาวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษา ครบถ้วนแล้วหรือยัง ถ้ายังท่านจะปรับลดหรือ เพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยนี้ได้อย่างไร						
7	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อน หรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
8	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดพันธกิจ ของหน่วยงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือ บ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการ กำหนดพันธกิจของหน่วยงานแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
9	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การกำหนดเป้าหมาย ของการทำงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือ บ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการ กำหนดเป้าหมายของการทำงานแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
10	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะ สะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดำเนินการเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจของหน่วยงานแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
11	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะ สะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	ดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาแล้ว						
12	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะ สะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
13	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การนิเทศติดตามผล การดำเนินงาน” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือ บ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการ นิเทศติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
14	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่ง บอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการ สร้างบรรยากาศทางวิชาการของหน่วยงานแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
15	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อน หรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
16	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การจัดสิ่งแวดลอมที่ ปลอดภัยและเป็นระเบียบ” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะ สะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดำเนินการเพื่อการจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและ เป็นระเบียบแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
17	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การพัฒนาศักยภาพ ของครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่งบอก	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	ว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของครูแล้ว						
18	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะสะท้อนหรือบ่ง บอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
19	ท่านคิดว่าองค์ประกอบย่อย “การนิเทศติดตาม ประเมินผลการทำงานของครู” มีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่ จะสะท้อนหรือบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดำเนินการเพื่อการนิเทศติดตามประเมินผลการ ทำงานของครูแล้ว	+1	+1	+1	1	✓	
20	สรุปสุดท้ายท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมกับเรื่อง การ พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุก
รายข้อ สรุปได้ว่า ผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
องค์ประกอบหลัก 1									
การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา									
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์									
1	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
2	ท่านมีการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3	ท่านศึกษาวิเคราะห์แผนและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน. และสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อเปลี่ยนนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
4	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
5	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
6	ท่านให้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม เพื่อเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์									
7	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยัง กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
8	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุม ครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
9	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุม ร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
10	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุม ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
11	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ผ่านสื่อ หลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เว็บไซต์สถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้าย ประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา									
12	ท่านแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เป็นคำสั่งชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
13	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนา สถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
14	ท่านส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
15	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงาน ระบบการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
16	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาประสานความร่วมมือการ พัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
17	ท่านนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและ แผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา									
18	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณที่ 1	ผู้ทรงคุณที่ 2	ผู้ทรงคุณที่ 3	ผู้ทรงคุณที่ 4	ผู้ทรงคุณที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
19	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความ ต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
20	ท่านดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษาตามกระบวนการวิเคราะห์ หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การ พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
21	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
22	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการ บริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	.80	✓	
2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้									
23	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม และกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการสอน ในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
24	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบ กิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
25	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดวิทยากร สอนเสริมในรายวิชาบังคับที่มีเนื้อหายาก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
26	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคนที 1	ผู้ตรวจคนที 2	ผู้ตรวจคนที 3	ผู้ตรวจคนที 4	ผู้ตรวจคนที 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ตรง	ไม่สอดคล้อง/ไม่ตรง
27	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
28	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือ อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
29	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน									
30	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
31	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
32	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
33	ท่านส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	+1	+1	+1	0	+1	.80	✓	
34	ท่านให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหารและผู้มีส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	เกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนางาน								
2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน									
35	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
36	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของ ครูอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
37	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลผลิต ของหลักสูตร คือ กลุ่มเป้าหมายที่จบ หลักสูตรการศึกษานอกระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
38	ท่านส่งเสริมการพัฒนาระบบการประเมิน เพื่อเทียบระดับการศึกษาและการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความ โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมี มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
39	ท่านส่งเสริมการพัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลการศึกษานอกระบบทุก หลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำ แบบทดสอบกลางและระบบการสอบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
องค์ประกอบหลัก 3									
การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้									
3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ									
40	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็น ระบบต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
41	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการ ในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริม ความรู้ อาทิ มุมแนะแนว มุมรักการอ่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
42	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระทาง ความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้า แสดงออกในเชิงวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
43	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรัก การอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วย ตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
44	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การ เรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
45	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมวิชาการ เพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
46	ท่านส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงาน เครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้									
47	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ให้ สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	กิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ								
48	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็น ระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
49	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ อาทิ แหล่งเรียนรู้ให้มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
50	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการดูแลความสะอาด ความเรียบร้อย ของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
51	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
52	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องเรียนมีความ พร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น									
53	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จาก แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
54	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้ศึกษาจากศูนย์การเรียนรู้และ แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
55	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เรียนเชิญภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับ ผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
56	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมส่งเสริมการอ่านภายในศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
57	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
58	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
องค์ประกอบหลัก 4									
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา									
4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร									
59	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรมภายในหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
60	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
61	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
62	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคนที 1	ผู้ตรวจคนที 2	ผู้ตรวจคนที 3	ผู้ตรวจคนที 4	ผู้ตรวจคนที 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ตรง	ไม่สอดคล้อง/ไม่ตรง
	ทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุค New Normal อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ เป็นต้น								
63	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
64	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร									
65	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ขยันตั้งใจและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
66	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
67	ท่านให้คำแนะนำและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
68	ท่านจัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
69	ท่านให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
70	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีของหมู่คณะในงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร									
71	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
72	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการเพื่อประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
73	ท่านส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
74	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
75	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จำนวน 75 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกราย
ข้อ สรุปได้ว่า ผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามในขั้นตอนประเมินความตรงเชิงเนื้อหา



ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

(n=30)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
องค์ประกอบหลัก 1 การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา			.981
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์			
1	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	.981	
2	ท่านมีการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	.981	
3	ท่านศึกษาวิเคราะห์แผนและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งนโยบายของสำนักงาน กศน.และสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	.981	
4	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา	.981	
5	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและชุมชน	.981	
6	ท่านให้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	.981	
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์			
7	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและในทิศทางเดียวกัน	.981	
8	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
9	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย	.981	
10	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	.981	
11	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ผ่านสื่อหลากหลายช่องทาง อาทิ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ สถานศึกษา แผ่นพับ จดหมายข่าว กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายนิเทศ เป็นต้น	.981	
1.3 การกำหนดแนวทางการทำงานของสถานศึกษา			
12	ท่านแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นคำสั่งชัดเจน	.981	
13	ท่านร่วมประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี	.981	
14	ท่านส่งเสริมสนับสนุนชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัดส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษา	.981	
15	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	.981	
16	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสานความร่วมมือการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	.981	
17	ท่านนำเสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ	.981	
องค์ประกอบหลัก 2			
การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน			
2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา			

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
18	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	.981	
19	ท่านจัดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	.981	
20	ท่านดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตาม กระบวนการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การพิจารณา ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	.981	
21	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตร ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	.981	
22	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตร ของสถานศึกษา	.981	
2.2 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนนอกระบบและสื่อการเรียนรู้			
23	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตาม แผนการสอนในระดับชั้นและรายวิชาที่รับผิดชอบ	.981	
24	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตร	.981	
25	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดวิทยากรสอนเสริมในรายวิชาบังคับที่มี เนื้อหายาก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ	.981	
26	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีคุณภาพเพื่อ ใช้ในสถานศึกษา	.981	
27	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษาและ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ ให้กับประชาชน	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
28	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือ อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ เป็นต้น	.981	
29	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมา ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง	.981	
2.3 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน			
30	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการนิเทศเพื่อ ติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	.981	
31	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูตาม แผนงานที่กำหนด	.981	
32	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือการนิเทศทางการศึกษาที่ หลากหลายและเหมาะสม	.981	
33	ท่านส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	.981	
34	ท่านให้จัดทำรายงานผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อเสนอผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางาน	.981	
2.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน			
35	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ	.981	
36	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการ สอนของครูอย่างเป็นระบบ	.981	
37	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลผลิตของหลักสูตร คือ กลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตรการศึกษานอกระบบ	.981	
38	ท่านส่งเสริมการพัฒนาระบบการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษา และการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และมีมาตรฐาน	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
39	ท่านส่งเสริมการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษาในระบบทุกหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน โดยนำแบบทดสอบกลางและระบบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) มาใช้งาน	.981	
องค์ประกอบหลัก 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้			
3.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ			
40	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	.981	
41	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการในชั้นเรียน ห้องสมุด และจัดมุมส่งเสริมความรู้ อาทิ มุมแนะแนว มุมรักการอ่าน	.981	
42	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในเชิงวิชาการ	.981	
43	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.981	
44	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.981	
45	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมวิชาการเพื่อแสดงผลงานเด่นของผู้เรียน	.981	
46	ท่านส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานเครือข่าย	.981	
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
47	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ให้สวยงาม สะอาด ทันสมัย ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ	.981	
48	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
49	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ อาทิ แหล่งเรียนรู้ ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	.981	
50	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาด ความเรียบร้อยของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้	.981	
51	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้ สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	.981	
52	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	.981	
3.3 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น			
53	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน	.981	
54	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากศูนย์การ เรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนของตนเอง	.981	
55	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เรียนเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็น วิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย	.981	
56	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดมุมส่งเสริมการอ่านภายในศูนย์การ เรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน	.981	
57	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลของชุมชน	.981	
58	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	.981	
องค์ประกอบหลัก 4			
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา			
4.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร			
59	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดฝึกอบรมภายในหรือ	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
	ฝึกอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก		
60	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการสอนงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานส่วนรวมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่	.981	
61	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในงานการประกันคุณภาพและงานการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	.981	
62	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุค New Normal อาทิ การใช้ Google Classroom การสอนออนไลน์ การทดสอบออนไลน์ เป็นต้น	.981	
63	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	.981	
64	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะพี่สอนน้องหรือเพื่อนสอนเพื่อน	.981	
4.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร			
65	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดี ชยันตั้งใจและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่	.981	
66	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประกาศเกียรติคุณมอบโล่รางวัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลงานดีเด่น	.981	
67	ท่านให้คำแนะนำและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง	.981	
68	ท่านจัดสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อาทิ การจัดหาเสื้อทีม เป็นต้น	.981	

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach 's Alpha
69	ท่านให้การยกย่องชมเชยและเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	.981	
70	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคีของหมู่คณะในงานวันสำคัญ ๆ ทางศาสนา วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น	.981	
4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			
71	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง	.981	
72	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประชุมร่วมของผู้บริหารและคณะกรรมการเพื่อประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	.981	
73	ท่านส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสม	.981	
74	ท่านส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพจริงจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์	.981	
75	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	.981	

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมบุญ บุรศิริรักษ์
วันเดือนปีเกิด	5 มิถุนายน 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	40/47 ม.เค.ซี.พาร์ควิลล์ ถ.เลียบบคลองสอง 24 บางชั้น คลองสามวา กรุงเทพฯ 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนพรหมมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2530	กศ.บ. (เทคโนโลยีการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2539	กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2553	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ