



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล



โดย
นายอนุชิต บุรณพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR IN
NAWAMINTHRACHINUTHIT SATRIWITTHAYA PHUTTHAMONTHON SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรี
วิทยา พุทธมณฑล
โดย นายอนุชิต บุรณพันธ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังณอมศักดิ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

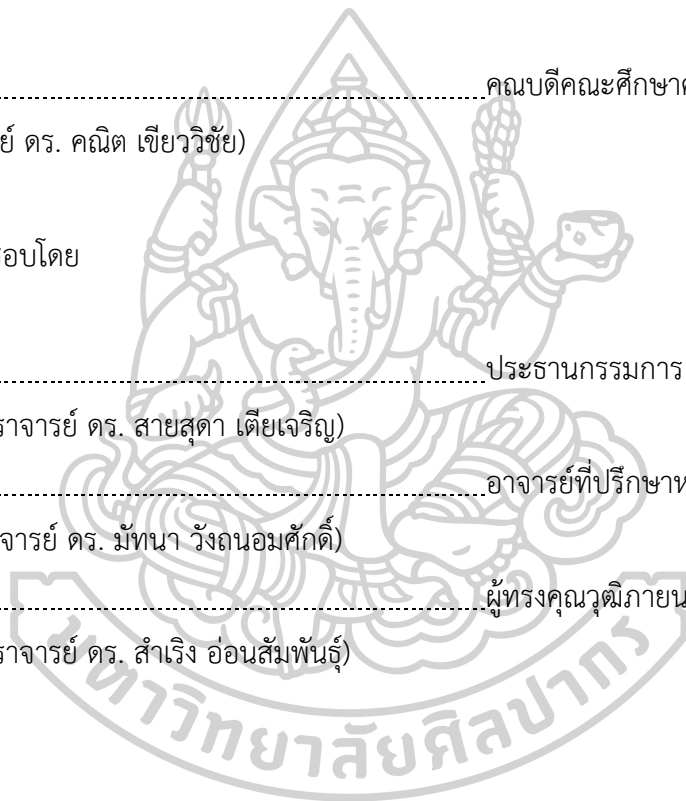
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังณอมศักดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์)



650620139 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ

นาย อนุชิต บุรณพันธ์: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

650620139 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Instructional Leadership

MR. Anuchit BURANAPHAN : INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR
IN NAWAMINTHRACHINUTHIT SATRIWITTHAYA PHUTTHAMONTHON SCHOOL Thesis
advisor : Associate Professor Mattana Wangthanomsak, Ph.D.

The objectives of this research were 1) to determine the instructional leadership of administrators in Nawaminthrachinuthit Satriwitthaya Phutthamonthon School, and 2) to compare the opinions regarding the instructional leadership of the administrators at Nawaminthrachinuthit Satriwitthaya Phutthamonthon School, classified by position. The sample used in the research consisted of 103 teachers in Nawaminthrachinuthit Satriwitthaya Phutthamonthon School. The research instrument was opinionnaire regarding the instructional leadership based on the concept of Hallinger and Murphy. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test Independent Samples.

The results finding were as follow:

1. The instructional leadership of administrators in Nawamintharachinuthit Satriwitthaya Phutthamonthon School, collectively, was found at a high level. When considered each aspect individually, four aspects were found at the highest level, while six aspects were found at a high level, and one was found at the moderate aspect.

2. The comparison of opinions regarding the Instructional leadership of the administrators in Nawaminthrachinuthit Satriwitthaya Phutthamonthon School, classified by position, collectively, was not statistically different.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จบริบูรณ์บรรลุลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณนายธนะกุล ช้อนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ที่กรุณาชี้แนะการทำวิจัย ขอขอบพระคุณนายอิสิณธร เดชคุ้ม รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล นางสาวเพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ที่ให้คำปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าและให้ความอนุเคราะห์ รวมถึงผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความรู้และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 41 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่นางเพ็ญ ต้นกิ่ง และนายสุชาติ บุรณพันธ์ ผู้เป็นบุพการี และนายสิทธิพร บุรณพันธ์ ขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแด่บูรพาจารย์ และปูชนียพฤตมาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนอย่างดียิ่งเสมอมา

อนุชิต บุรณพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	10
ข้อคำถามของการวิจัย	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	16
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	20
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	37
ข้อมูลครูและบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	38

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
งานวิจัยในประเทศ	39
งานวิจัยต่างประเทศ	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	51
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	51
ระเบียบวิธีวิจัย	52
แผนแบบการวิจัย	52
ประชากร	52
กลุ่มตัวอย่าง	52
ตัวแปรที่ศึกษา	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	57
สรุป 58	
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมิน- ทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	78

อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	88
รายการอ้างอิง.....	90
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	109



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	วิทยฐานะของครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล.....	38
ตารางที่ 2	ระดับการศึกษาของครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล....	38
ตารางที่ 3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยภาพรวม	61
ตารางที่ 6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา.....	62
ตารางที่ 7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	63
ตารางที่ 7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (ต่อ).....	64
ตารางที่ 8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน.....	64
ตารางที่ 9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร.....	66
ตารางที่ 10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	68

ตารางที่ 11 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการปกป้องเวลาในการสอน	69
ตารางที่ 12 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	70
ตารางที่ 13 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการทำให้ตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ	72
ตารางที่ 14 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	73
ตารางที่ 15 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ	74
ตารางที่ 16 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	75
ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา	76

บทที่ 1 บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพในลักษณะเน้นพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เมื่อคนมีศักยภาพสูงจะนำมาซึ่งกำลังคนที่เป็นทรัพยากรสำคัญเพื่อไปพัฒนาในด้านอื่น ๆ ให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป¹ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย²

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ³ โดยศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม การเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา⁴ เป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาและกลไกการขับเคลื่อนให้การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริม ปลูกฝังความคิด ความรู้

¹ กุณิสรา จิตรชญาวณิช, *การศึกษาและความเป็นครูไทย* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561), 64.

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 1.

³ “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135. ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561): 1.

⁴ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนที่พิเศษ 258 ง (1 พฤศจิกายน 2565): 121.

ทัศนคติ และทักษะแก่ประชาชนในสังคมโดยรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศในระยะยาวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 โดยแต่ละประเทศในโลกมุ่งเน้นการพัฒนาประชาชนตนเองให้มีความสามารถเพื่อที่จะแข่งขันกับนานาชาติได้ และเครื่องมือหรือกลไกในการพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ คือ การให้การศึกษา⁵ ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาของไทยยึดเป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต⁶ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ได้บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ⁷ สอดคล้องกับคำแถลงนโยบายของนายกรัฐมนตรีในด้านการศึกษาที่จะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัดส่งเสริมการอ่านเพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ และที่สำคัญที่สุด จะดำเนินการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย⁸

ในสังคมปัจจุบัน มนุษย์รวมตัวกันภายใต้กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเดียวกัน เมื่อมนุษย์รวมกลุ่มกัน ก็ย่อมต้องมีกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกัน ทั้งจำเป็นต้องมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์การบรรลุได้ก็คือ “ผู้นำ” นั้นเอง⁹ ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงอิทธิพลระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำและบุคคลที่

⁵ ณิชดา เวชญาลักษณ์, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565), 49.

⁶ เรื่องเดียวกัน, 27.

⁷ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 14.

⁸ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2566), 9-10.

⁹ พิษญาภา ยืนยาว, ตำราภาวะผู้ทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562), 1.

เป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลจะมีพลังอำนาจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นสามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นได้ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าอำนาจทำให้บุคคลสามารถจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการดำเนินงานต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น สามารถให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้ จึงไม่มีสังคมหรือองค์กรใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากอำนาจและการใช้อำนาจนั้น¹⁰ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพียงหนึ่งเดียว เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์อันดีที่เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของลูกทีม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะรู้ถึงคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความซื่อสัตย์ภักดี คือองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต่อการปรับปรุงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ลองจินตนาการถึงพลังอำนาจที่องค์กรหนึ่งจะมีได้ หากสมาชิกทุกคนล้วนให้ความไว้วางใจต่อกัน ร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว และยังภักดีเหนียวแน่นกับองค์กร¹¹ มีคำกล่าวโบราณที่ว่า “ฝูงสุนัขที่มีสิงโตนำ ดีกว่าฝูงสิงโตที่มีสุนัขนำ” ความหมายโดยนัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำในกลุ่ม ซึ่งหากกลุ่มมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง มีศักยภาพ มีความสามารถเปรียบเทียบกับสิงโตที่เป็นสัตว์ที่มีความเป็นผู้นำ เป็นเจ้าป่า ฯลฯ แม้ว่าผู้ตามดูเหมือนภายนอกจะด้อยศักยภาพหรือความสามารถ ผู้นำก็จะสามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพความสามารถของผู้ตามออกมาได้ ทำให้กลุ่มนี้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มที่ผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำ¹² ดังนั้น ความเป็นผู้นำก็คือการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์อันเฉพาะเจาะจงและเป็นประโยชน์ผ่านการทำงานของผู้อื่น¹³ ไม่เพียงแต่ที่อยู่ในระดับบนของการบังคับบัญชาเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั่วทั้งองค์กร ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาและมีนิสัยที่ชอบการเรียนรู้ ชอบแสวงหาข้อมูล มีทักษะในการฟัง และเปิดฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ จากผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรศตวรรษที่ 21 สามารถเปลี่ยนแปลงกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงได้¹⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่งในกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นโลกไร้พรมแดนและมีส่วนผลักดันให้มนุษยชาติต้องแข่งขันกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลที่ว่า การที่ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขัน ต้องมีความมั่นคงและมีศักดิ์ศรีในสังคมบนพื้นฐานความเป็นไทย ซึ่งการพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็น

¹⁰ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 15.

¹¹ พอล เจ. เมเยอร์ และแรนดี้ สเติร์กธา, หลัก 5 ประการ สู่การเป็นผู้นำ (กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี, 2550), 47.

¹² รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 3.

¹³ พอล เจ. เมเยอร์ และแรนดี้ สเติร์กธา, หลัก 5 ประการ สู่การเป็นผู้นำ (กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี, 2550), 33.

¹⁴ พิพัฒน์ นนทยาธรรณ, ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL (กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม, 2556), 319.

เครื่องมือและความสำคัญยิ่งในการช่วยสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ที่ถูกต้อง อันเป็นรากฐานในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของคนให้สามารถ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคของ ความก้าวหน้าของข้อมูลข่าวสารได้อย่างยั่งยืน¹⁵

สถานศึกษาในฐานะองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งเช่นเดียวกับบริษัทหรือห้างร้านต่าง ๆ ที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีลักษณะและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีเป้าหมายที่แตกต่างจาก องค์กรอื่น ๆ เป้าหมายของการศึกษาไม่ใช่เงินหรือผลกำไร หากแต่เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ “การสร้างคนและพัฒนาคน” ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของสังคมและของประเทศชาติต่อไป และบุคคลที่มี บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางใน การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นผู้ดูแลประสานงานให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ นอกจากนี้ สถานศึกษาในปัจจุบันยังต้อง เผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายและผลกระทบจากอิทธิพลต่าง ๆ ดังกล่าวเช่นเดียวกับ องค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าของนวัตกรรมและวิทยาการ ต่าง ๆ สภาพการณ์แข่งขัน แรงกดดันของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่ทำให้สถานศึกษาต้องมีการ ปรับการดำเนินงาน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่กระตุนและส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ¹⁶

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะส่งผล กระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง คนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนจะ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิด

¹⁵ พรรณอร อุซุภาพ, การศึกษาและวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2561), 6.

¹⁶ มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 124.

ประโยชน์และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา¹⁷ โดยในการบริหารและการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical Success Factors : CSFs) ซึ่งเป็นวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้¹⁸ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ถึงแม้บริบทของสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้น จะดูเป็นสิ่งที่ธรรมดาตามที่ผู้เรียนและครูรุ่นใหม่จะเป็นผู้ที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความแตกต่างจากครูรุ่นเก่าและผู้บริหารสถานศึกษาหลาย ๆ คน แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงพอแล้วสำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน พวกเขาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา¹⁹

นอกจากนั้น การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารตามบทบาท หน้าที่ และโครงสร้างบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ทำงานร่วมกับครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายความรับผิดชอบไปให้ครูทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ การดำเนินการหรือจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ²⁰ อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารที่เป็นผู้นำสถานศึกษาในการพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมหรือวิสัยทัศน์ที่แสดงออกมา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอน และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำเช่นนี้เรียกว่า ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำ

¹⁷ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 8.

¹⁸ วีระยุทธ ชატะกาญจน์, เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 29.

¹⁹ สุกัญญา แซ่มซ้อย, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม, 2560), 150.

²⁰ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, พิมพ์ครั้งที่ 5 (สงขลา: นำศิลป์, 2554), 37.

ทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง เห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อน และผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริง ในวัฒนธรรมที่นิยามว่าทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษา ทางสัญลักษณ์ และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ²¹ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นพบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลก็คือโรงเรียนเหล่านี้ มีผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคน ให้สามารถแสวงหาความรู้ก้าวทันทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข สถาบันการศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเจตนารมณ์ที่กำหนด สถาบันจะต้องจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ²² ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน 3 ส่วน คือ ความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพ (Collective Efficacy) ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวนักเรียนและผู้ปกครอง (Faculty Trust) และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการ (Academic Emphasis)²³

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการของผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานของชาติ ไม่ปล่อยให้ปัญหาของการผลิตที่ขาดคุณภาพออกสู่สังคมจำนวนมากขึ้น จึงต้องจำเป็นเร่งรัดให้สถานศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาและผลิตผลผลิตคือ นักเรียนที่มีคุณภาพออกสู่สังคมที่ดีต่อไป แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเกณฑ์คะแนนใน 3 รายวิชาเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย รายวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในทุกรายวิชา มีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 เช่นกัน ซึ่งรายวิชาดังกล่าวถือเป็นรายวิชาพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปต่อยอดและปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียน²⁴ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 - 2565

²¹ Elaine K. McEwan, *Seven Steps to Effective Instructional Leadership* (California: Corwin Press, 1998).

²² Gray A. Davis and Margret A. Thomas, *Effective schools and effective teachers*, (Boston: Allyn and Bacon, 1989), 21.

²³ อัจฉรา นิยมมาภา, *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่* (กรุงเทพฯ: วิสด้า อินเทอร์เน็ต, 2561), 110.

²⁴ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล* (กรุงเทพฯ: โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, 2566), 23-24.

ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทุกรายวิชา ยกเว้นรายวิชาภาษาไทย ในระดับโรงเรียนมีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 นอกจากนี้ผลการทดสอบในรายวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และรายวิชาคณิตศาสตร์ของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนลดลงทุกปี ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า หากโรงเรียนเล็งเห็นความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนทั้งด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ ผ่านการอบรม และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดสิ่งจูงใจให้กับครูเพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของครูได้อย่างเต็มที่ เมื่อศักยภาพของครูได้รับการพัฒนาแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิชาการ ด้วยเช่น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพที่แสดงออกมาในรูปแบบของผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนมีคุณภาพและศักยภาพตามที่สถานศึกษาตั้งมาตรฐานด้านวิชาการไว้ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่²⁵

นอกจากนั้น การแข่งขันกันรับนักเรียนระหว่างโรงเรียน เกิดจากเป้าหมายที่มีการปฏิรูปโรงเรียนในหลายประเทศโดยการพยายามให้นักเรียนและผู้ปกครองมีโอกาสมากขึ้นในการเลือกโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาอย่างเสรีโดยไม่มีข้อจำกัดมากนัก ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเพื่อจูงใจนักเรียนให้เข้ามาศึกษา ทำให้นักเรียนและผู้ปกครองสามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนและเลือกโรงเรียนบนพื้นฐานของความสำเร็จด้านวิชาการ ความมีชื่อเสียง หรือเศรษฐกิจและสังคมของโรงเรียนที่นักเรียนหรือผู้ปกครองสนใจ ในส่วนของโรงเรียนจะสร้างแรงจูงใจในการเรียน ออกแบบแผนการเรียนต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองนักเรียนที่มีความต้องการและความสนใจที่หลากหลาย ซึ่งระดับการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเป็นวิธีหนึ่งในการสำรวจความต้องการในการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครอง มีการประเมินพบว่า โรงเรียนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ได้เปรียบจะสามารถดึงดูดนักเรียนที่สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงมาเข้าเรียนได้ และโรงเรียนที่มีการแข่งขันระหว่างโรงเรียนสูงมีผลการประเมินด้านการเรียนการสอนสูงกว่าโรงเรียนที่ด้อยด้านการแข่งขันอีกด้วย²⁶ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีการสร้างโอกาสที่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม สอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของนักเรียน พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ สร้างการรับรู้ให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความสนใจของผู้ปกครองใน

²⁵ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล (กรุงเทพฯ: โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, 2566), 25-26.

²⁶ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ปัจจัยที่ทำให้ระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ: ข้อมูลพื้นฐานจากโครงการ PISA 2012 (กรุงเทพฯ: เปเปอร์ พรีนท์, 2558), 57-58.

การส่งบุตรหลานเข้าเรียนได้เป็นอย่างดี²⁷ ดังจะเห็นได้จากในปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษามียอดนักเรียนสมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 11,607 คน ซึ่งโรงเรียนมีแผนการรับนักเรียนเพียง 1,520 คน โดยมีอัตราการแข่งขันเฉลี่ยอยู่ที่ 1 : 7.64 โดยโรงเรียนเป็นที่ยอดนิยมและมีอัตราการแข่งขันสูงมาโดยตลอด แม้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาจะเป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงทุกปี แต่ผู้ปกครองยังอยากสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำตามความฝันและมั่นใจว่าเป็นสนามสอบที่ทำให้นักเรียนได้ค้นหาศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่²⁸ นอกจากนี้ จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง 10 อันดับแรกในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในระดับชั้นมัธยมศึกษา 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนโยธินบูรณะ และโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียนตามลำดับ ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนโพธิสารพิทยากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย โรงเรียนสตรีวิทยา และโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียนตามลำดับ²⁹ จากข้อมูลดังกล่าวยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความนิยมและความเชื่อมั่นในโรงเรียนเหล่านั้นว่ามีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนผ่านความสำเร็จด้านวิชาการ ความมีชื่อเสียงและประสิทธิผลจากการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของบุตรหลานของผู้ปกครองที่จะฝากความหวังและอนาคตไว้กับโรงเรียนเหล่านี้ แม้โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงจะเป็นความกังวลใจของผู้ปกครองในการสอบคัดเลือกก็ตาม ซึ่งโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันในการสมัครเข้าศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ติด 10 อันดับของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในลำดับที่ 8 แต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2567 ไม่ติด 10 อันดับแรกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทำให้สามารถสะท้อนถึงความเชื่อมั่นถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน

²⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567,” 26 ตุลาคม 2566.

²⁸ เดลินิวส์ออนไลน์, ทะลั๊กหมิ่นแห่เข้าม.4 ‘เตรียมอุดมฯ’ สุดอหังการโรงเรียนรับแค่ 1.5 พัน คน เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/news/3242820>

²⁹ โรงเรียนโพธิสารพิทยากร, 10 อันดับโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษา 4 ปีการศึกษา 2567 เข้าถึงเมื่อ 17 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.facebook.com/potisarnschool>

การยอมรับในชื่อเสียง ค่านิยม และการดึงดูดความสนใจของผู้ปกครองในการนำนักเรียนเข้าศึกษาต่อในการระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2567

จากปัญหาดังกล่าว เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาซึ่งพบว่า โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 3 รายวิชาที่มีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วยรายวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในทุกรายวิชาในโรงเรียนมีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 เช่นกัน ทำให้เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพการศึกษาแล้วนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ทางการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารบ่อย ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน อาทิ เป้าหมายของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น อีกทั้งบทบาทของครูผู้สอนที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนนั้น มีภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนที่เป็นหน้าที่หลักมากเกินไป เช่น การเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุกลางที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับครุภัณฑ์ของโรงเรียน การเป็นหัวหน้างานอาคารสถานที่ที่ต้องควบคุมนักพัฒนาเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน เช่น ไฟดับ น้ำรั่ว หรือหัวหน้าสำนักงานวิชาการที่ต้องเข้าประชุมด่วนเนื่องจากนโยบายของโรงเรียน เป็นต้น ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดอุปสรรคหรือปัจจัยแทรกซ้อนเหล่านี้ให้เกิดการขัดจังหวะระหว่างการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน อีกปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นบทบาทในการเป็นโรงเรียนแข่งขันสูงที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับในสายตาของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อ ติดลำดับที่ 8 จาก 10 อันดับแรกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แต่ไม่ติด 10 อันดับแรกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการเลือกหรือคัดสรรโรงเรียนบนพื้นฐานของโรงเรียนที่มีความสำเร็จหรือความมีชื่อเสียงที่นักเรียนหรือผู้ปกครองสนใจ เช่น ความสำเร็จด้านวิชาการผ่านโครงการโอลิมปิกวิชาการ รางวัลจากการแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียน การเข้าศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ เป็นต้น ความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษาด้านวิชาการให้ตอบโจทย์ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน มีการพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานคุณภาพด้านวิชาการเป็นโรงเรียนชั้นนำของระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูให้เกิดความชำนาญด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมในหัวข้อที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น มีทรัพยากรหรือปัจจัยที่เอื้อพัฒนาตนเอง หากครูได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แล้วนั้น ผลลัพธ์ที่เกิดจากการถ่ายทอดหรือพัฒนาของครูย่อมส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเช่นกัน แล้วผลที่ตามคือ นักเรียนที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพของโรงเรียนนั้น ย่อมสร้างชื่อเสียงและความมั่นใจให้กับผู้ปกครองได้ว่าบุตรหลานของตนจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

สู่การเป็นพลโลกต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาและดำเนินการ งานตามมาตรฐานด้านวิชาการ โดยกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษาด้านวิชาการ มีการสื่อสาร เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ประสานงานด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลต่อ เป้าหมายของสถานศึกษา มีการใช้กระบวนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนของครู ติดตามและ ตรวจสอบพัฒนาการของนักเรียน ปกป้องเวลาในการสอนไม่ให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งจัดสิ่งจูงใจหรือการเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจใน การจัดการเรียนการสอน ทำตัวหรือพบปะกับครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้หรือการสร้างบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ผู้เรียนมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สามารถ พัฒนาและบ่มเพาะศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจใน การบริหารสถานศึกษา โดยนำภาวะผู้นำทางวิชาการมาช่วยในการจัดการบริหารสถานศึกษาไป สู่คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา และสร้างชื่อเสียงผ่านความสำเร็จของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อีกทั้งสามารถเป็นที่ยอมรับ ของสังคมหรือองค์การภายนอกในการสร้างความเชื่อมั่นของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคำถาม สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา แตกต่างกัน หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg Ornstein) ได้อธิบายลักษณะการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งกล่าวไว้ว่า องค์กระบวนเปิดประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งระบบจะเปิดรับปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (transformation process) ที่เป็นแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (outputs) และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งในระบบของการบริหารจัดการศึกษานั้น ด้านปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนโยบาย ด้านกระบวนการ (transformation process) คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านผลผลิต (outputs) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู ฯลฯ³⁰ สำหรับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของเดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาสถานศึกษาและมีความคาดหวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) มีบทบาทสำคัญในการนำกลยุทธ์มาใช้เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและนำกระบวนการให้รางวัลมาใช้สนับสนุนงานด้านวิชาการ 4) กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) จัดสรรทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 6) สร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เกิดความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 7) ติดตามดูแลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และ 8) สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ³¹ ส่วนแม็คอีแวน (McEwan) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของบันได 7 ขั้นในการก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ชัดเจน 2) การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ

³⁰ Frederick C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 25.

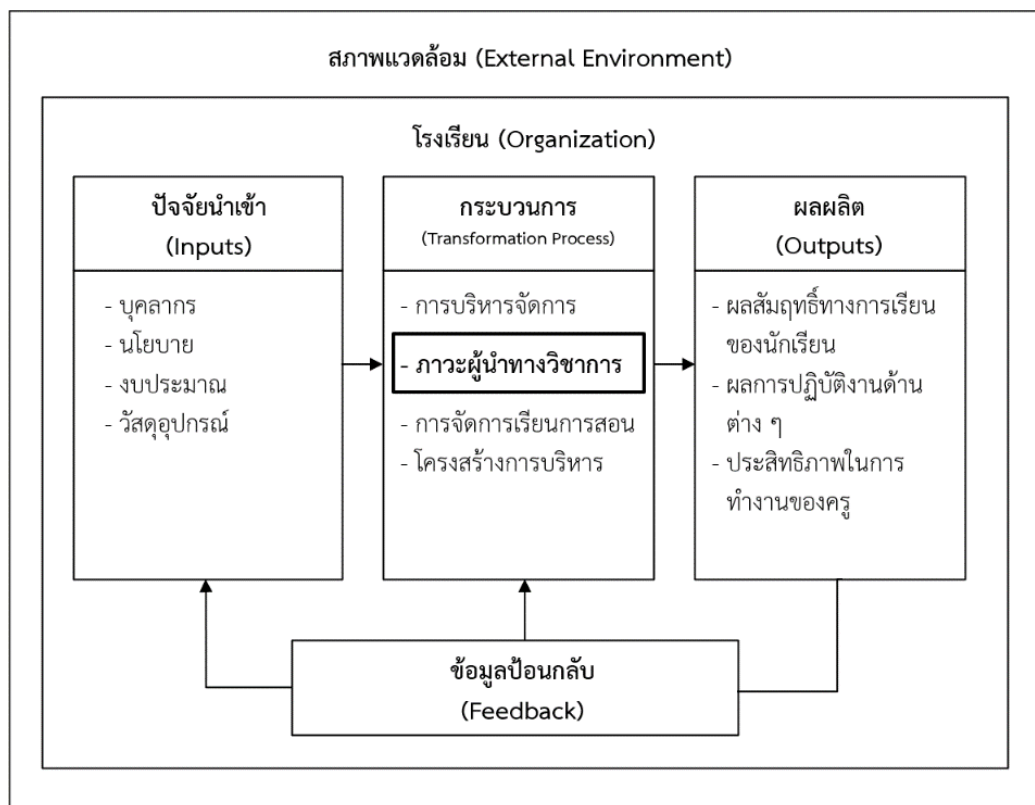
³¹ Gray A. Davis and Margret A. Thomas, **Effective school and effective teachers**, (Boston MA: Allyn and Bacon, 1989), 40.

ของสถานศึกษา 5) ตั้งความคาดหวังสูงต่อตนเองและบุคลากร 6) พัฒนาบุคลากรครูให้มีความเป็นผู้นำ และ 7) พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติทางบวกให้กับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง³² อีกทั้งบลาสและบลาส (Blase and Blase) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ การให้คำแนะนำกับครู การให้ผลสะท้อนกลับ การเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น และการยกย่องชื่นชมครู และ 2) การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้รู้มาใช้ในการพัฒนา และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน³³ นอกจากนี้ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้ศึกษาแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของที่ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การปกป้องเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การทำตัวให้พบเห็นอย่าง เป็นนิจ 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้³⁴ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักการข้างต้นมากำหนด เป็นขอบข่ายการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1

³² Elaine K. McEwan, **7 steps to effective instructional leadership**, (California: Corwin Press, 2003), 13.

³³ Jo Blase and Joseph Blase, **Handbook of Instructional Leadership**, 2nd ed. How Successful Principals Promote Teaching and Learning, (California: SAGE Publications, 2004), 1-249.

³⁴ Philip Hollinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals." **The elementary school journal** 86, 2 (November 1985), 221-224.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Frederick C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 25.

: Philip Hollinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The Elementary School Journal* 86, 2 (November 1985): 221-224.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการตามทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การปกป้องเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นทางการ 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ดังแผนภูมิที่ 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ
<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา 2. การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6. การปกป้องเวลาในการสอน 7. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8. การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ 9. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10. การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ 11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Philip Hollinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals." *The Elementary School Journal* 86, 2 (November 1985), 221.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำหลัก ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมตามที่สถานศึกษากำหนด โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน เพื่อให้ทิศทางของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งต้องสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาด้านวิชาการทั้งครูและนักเรียน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การปกป้องเวลาในการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนา

วิชาชีพ การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล หมายถึง สถานศึกษาของภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในโครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในวโรกาสที่ปี พ.ศ. 2535 เป็นปีแห่งการเฉลิมฉลอง เนื่องในมหามงคลสมัยที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ทรงเจริญพระชนมพรรษา 5 รอบ ตั้งอยู่เลขที่ 70 หมู่ 2 ถนนพุทธมณฑลสาย 3 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 3,004 คน มีข้าราชการครู จำนวน 140 คน



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสาระสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด³⁵

สมุทพร ชำนาญ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู มีการกำกับติดตามงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน³⁶

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ใน

³⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553), 12.

³⁶ สมุทพร ชำนาญ, “วิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ” (เอกสารประกอบการเรียนสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 22.

การดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ³⁷

สุนทร โคตรบรรเทา ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้³⁸

อัจฉรา นิยามภา ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษา³⁹

ดักค์ (Duke) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความตั้งใจในการบริหารเวลา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถให้ความสำคัญกับเวลากับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และมุ่งเน้น ในสวัสดิการของสถานศึกษา และมีวิสัยทัศน์ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี⁴⁰

เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น การกระทำที่ตั้งใจอย่างมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการทำงานของครู และสร้างบรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ⁴¹

เดบิวอยส์ (De Bevoise) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน⁴²

³⁷ วิโรจน์ สารรัตน์. แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2555), 25.

³⁸ สุนทร โคตรบรรเทา, การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง) (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560), 20.

³⁹ อัจฉรา นิยามภา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเตอร์พรีนซ์, 2561), 40.

⁴⁰ Daniel L. Duke, *School Leadership and Instructional Improvement* (Random House, 1987), 6.

⁴¹ Gary A. Davis and Margaret A. Thomas, *Effective School and Effective Teachers* (Boston London: Allyn & Bacon, 1989), 21.

⁴² Wynn De Bevoise, "Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leader," *Educational leadership* 41, 5 (1989): 21.

กรีนฟิลด์ (Greenfield) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและเกิดประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน⁴³

แมคอีแวน (McEwan) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย⁴⁴

กลิคแมน (Glickman) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการของงานในการช่วยเหลืองานที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตรโดยตรง⁴⁵

บลาส และบลาส (Blase and Blase) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการบริหารสถานศึกษา 2 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู ประกอบด้วย การให้คำแนะนำกับครู การให้ผลสะท้อนกลับ การเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้คำถามจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น และการยกย่องชื่นชมครู และ 2) การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนา และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน⁴⁶

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำออกมอย่างตั้งใจ โดยมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอนของนักเรียน และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของครู โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้อื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ มีการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ครูในสถานศึกษาตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

⁴³ Devid Greenfield, *Effective School and Effective Teachers* (Boston: Allyn and Bacon, 1989), 21.

⁴⁴ Elain K. McEwan, *Seven Steps to Effective Instructional Leadership* (California: Macmillan, 1998), 7.

⁴⁵ Carl D. Glickman, S. P. Gordon, and J. M. Ross- Gordon, *Supervision and Instructional Leadership* (New York: Parson Educational, 2000), 131.

⁴⁶ Jo Blase and Joseph Blase, *Handbook of Instructional Leadership* 2nd ed: How Successful Principals Promote Teaching and Learning (California: SAGE Publications, 2004), 42.

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชุมชนและสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาเยาวชนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข⁴⁷

อัจฉรา นิยามภา ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นการปฏิบัติงานตามภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมุ่งหมายให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียน (School management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผน ยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ มีความสามารถในการจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วม ตัดสินใจของฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum & Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตร ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตร พิทักษ์เวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้เห็นพบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบริหารเวลา กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. การบริหารตนเองทีมงานและชุมชน (Community Team & Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความเป็นผู้นำความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน⁴⁸

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพของครูและศักยภาพของนักเรียน ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

⁴⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ), 1.

⁴⁸ อัจฉรา นิยามภา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: วิสตา อินเทอร์เน็ต, 2561), 46-47.

จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเชื่อถือและศรัทธา อีกทั้งจะให้ร่วมมือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาสถานศึกษาและมีความคาดหวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) มีบทบาทสำคัญในการนำกลยุทธ์มาใช้เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและนำกระบวนการการให้รางวัลมาใช้สนับสนุนงานด้านวิชาการ 4) กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) จัดสรรทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 6) สร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เกิดความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 7) ติดตามดูแลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และ 8) สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ⁴⁹

แม็คอีแวน (McEwan) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของบันได 7 ขั้นในการก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ชัดเจน 2) การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา 5) ตั้งความคาดหวังสูงต่อตนเองและบุคลากร 6) พัฒนาบุคลากรครูให้มีความเป็นผู้นำ และ 7) พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติทางบวกให้กับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง⁵⁰

บลาส และบลาส (Blase and Blase) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารต้องสนับสนุนด้านการสอนให้กับครูด้วยผลการวิจัย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู (talking with teachers to promote reflection) และ 2) การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ (promoting professional growth) ประกอบด้วย

1. การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู (Talking with teachers to promote reflection) ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ การให้คำแนะนำกับครู (making suggestions) การให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback) การเป็นแบบอย่างที่ดี (giving feedback) การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น (using inquiry and soliciting advice and opinions) และการการยกย่องชื่นชมครู (giving praise) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การให้คำแนะนำกับครู (making suggestions) ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๆ ได้แก่ การรับฟัง การแบ่งปันประสบการณ์ การยกตัวอย่างและการสาธิตเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การให้ทางเลือกกับครู การยกเลิกนโยบายที่ไม่ตอบโจทย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน การส่งเสริมให้

⁴⁹ Gary A. Davis and Margare A. Thomas, **Effective school and effective teachers** (Boston MA: Allyn and Bacon, 1989), 40.

⁵⁰ Elaine K. McEwan, **7 steps to effective instructional leadership** (California: Corwin Press, 2003), 13.

ครูมีความกล้าแสดงความคิดเห็น การเสนอเอกสารเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับครู การตระหนักถึงจุดเด่นหรือจุดแข็งของครู และการมุ่งเน้นในการพัฒนาการด้านการเรียนการสอน

1.2 การให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูลป้อนกลับให้กับครู เช่น การสังเกตพฤติกรรมและนิเทศการสอน การยกย่องชื่นชมพฤติกรรมเชิงบวก การแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา ฯลฯ ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้กับครูจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความกล้าที่จะแสดงออกและแสดงความคิดเห็น มีการเตรียมแผนการสอนที่นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี (giving feedback) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เช่น การสาธิตการสอนหรือการมีเทคนิคการสอนในชั้นเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับครู

1.4 การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น (using inquiry and soliciting advice and opinions) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการใช้คำถามเชิงบวกเพื่อชักจูงให้ครูเกิดความมั่นใจในตัวเองและกล้าแสดงความคิดเห็น อีกทั้งต้องสร้างแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวกให้ครูมีกำลังใจด้านการเรียนการสอน

1.5 การยกย่องชื่นชมครู (giving praise) การกล่าวยกย่องชื่นชมครู ย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ มีความภาคภูมิใจ เกิดความมั่นใจ และมีประสิทธิภาพในด้านการสอนที่พัฒนามากขึ้น

2. การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ (promoting professional growth) ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน (emphasizing the study of teaching and learning) การสนับสนุนให้ได้ครูทำงานร่วมกัน (supporting collaboration efforts among educators) การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู (developing coaching relationships among educators) การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ (encouraging and supporting redesign of programs) การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนา (applying the principles of adult learning, growth, and development to all phases of staff development) และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน (implementing action research to inform instructional decision making) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน (emphasizing the study of teaching and learning) การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอนมีผลอย่างมากในการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอนจะทำให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ มีกลยุทธ์และเทคนิคการเรียนรู้ใหม่ โดยผู้บริหารต้องมีการมีการพูดคุยและคำแนะนำกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนการพัฒนาและผลักดันให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น มีการรับรู้ ฝึกฝน อบมรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น

2.2 การสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกัน (supporting collaboration efforts among educators) ต้องยอมรับว่าการสนับสนุนการร่วมมือภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการสอนและการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและให้เวลาเพียงพอต่อการทำงานร่วมกัน สนับสนุน แบ่งปัน และสังเกตการณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ครูได้พบปะกันเป็นประจำ เพื่อปรึกษาและหาแนวทางร่วมกันในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพ และวางแผนให้องค์กรภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

2.3 การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู (developing coaching relationships among educators) ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูและครู ผู้บริหารต้องจัดครูเป็นโค้ชร่วมกันเพื่อสังเกตการสอนในชั้นเรียน ทั้งนี้ การได้สังเกตการสอนของเพื่อนจะเป็นแรงผลักดันให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของครู มีความมั่นใจในตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเตรียมวิธีการการสอนที่หลากหลาย มีการวางแผนและการเตรียมการในการสอนมากขึ้น

2.4 การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ (encouraging and supporting redesign of programs) เป็นหลักการที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้บริหารต้องสนับสนุนครูให้ออกแบบวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างความยืดหยุ่นในด้านการจัดการเรียนการสอน

2.5 การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนา (applying the principles of adult learning, growth, and development to all phases of staff development) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนา จะต้องเป็นผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมของการร่วมมือ การเรียนรู้ การทดลอง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของเรียนรู้จากผู้รู้ที่เคยประสบความสำเร็จและความผิดพลาดในด้านการทำงานมาก่อน

2.6 การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน (implementing action research to inform instructional decision making) การวิจัยเพื่อให้ข้อมูลการตัดสินใจทางด้านการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนผลของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการผลักดันให้เกิดการวิจัยภายในสถานศึกษาจะช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อปัญหาถูกแก้ไขแล้วย่อมส่งผลเชิงบวกให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเพิ่มขึ้น⁵¹

กลิคแมน (Glickman) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

⁵¹ Jo Blase and Joseph Blase, *Handbook of Instructional Leadership 2nd ed How Successful Principals Promote Teaching and Learning* (California: SAGE Publications, 2004), 42-105.

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) เป็นความรู้ที่มีความจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมาก เนื่องจากความรู้พื้นฐานจะต้องนำมาใช้เป็นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกได้ 6 ส่วน ได้แก่

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school literature) เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะได้รับการสนับสนุนโดยการวิจัย

1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล (Research on Effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิผลจะได้รับการสนับสนุนโดยการวิจัยซึ่งเป็นความรู้ที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ

1.3 ปรัชญาการศึกษาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education Philosophy and Belief) ปรัชญาการศึกษาและความเชื่อในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มาจากองค์ประกอบด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการสอนที่มีประสิทธิผล

1.4 พัฒนาการบริหาร (Administrative Development) เป็นความรู้ที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการการพัฒนาการบริหารและการจัดการสถานศึกษา การพัฒนาและดำเนินงานตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดด้านพฤติกรรม การบริหารนโยบายและการปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย โดยการจัดให้มีความเหมาะสมระหว่างการจัดการสถานศึกษาและทักษะทางด้านวิชาการ

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) เป็นความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง โดยในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ตลอดจนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดเป็นความเชื่อและความเข้าใจ

1.6 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Knowledge of curriculum development) เป็นความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรและความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์ความรู้พื้นฐานข้างต้น สามารถจำแนกได้ 7 ส่วน คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Instructional evaluation/supervision) เป็นการนิเทศในชั้นเพื่อแนะนำและช่วยเหลือครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการหาแนวทางการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมเยียนโรงเรียน ฯลฯ

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลบทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น นอกจากประสิทธิผลของการศึกษายังเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้ทำงาน

ร่วมกับครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการนำไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ทักษะของในการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มไปใช้ในการพัฒนากลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ครูนำผลการทดสอบเกี่ยวกับกระบวนการสอนไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้ครูสามารถนำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องหากกลยุทธ์ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School community involvement) โรงเรียนถือเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ในการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนเข้ามาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง

3. ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำและทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills) ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ได้แก่ ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียด ดังนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันมีผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนกันทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดด้วย

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ และเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทุกระดับ อีกทั้งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำยังเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะต้องมีสิ่งที่สำคัญคือ การจูงใจ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด การให้อำนาจ การสร้างความเชื่อถือหรือ

ความไว้วางใจ และการเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง

3.3 ทักษะการนิเทศ (Supervisory skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเลือกใช้การนิเทศให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีตั้งแต่การนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่ม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) หรือทักษะการ กำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการ ให้เกิดมโนคติอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น

3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน (Assessing and planning) เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การใช้เวลาสำหรับการวางแผน จุดอ่อน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต (Observing) เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยใช้วิธีการสังเกตให้เป็นประโยชน์ ซึ่งการสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำการสังเกตการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การสังเกตมีวิธีที่หลากหลายขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล (Research and evaluation) ในการวิจัยและการประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น⁵²

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ สามารถจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing school goals)

⁵² Carl D. Glickman, *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* 10thed. (New York: Pearson, 2017), 137-278.

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating school goals)

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงานการเรียนการสอน สามารถจำแนกการจัดการด้านการเรียนการสอนออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction)

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum)

2.3 การการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา (Promote school climate)

เนื่องจากบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ทั้งด้านบุคลากรครู ด้านนักเรียน และด้านการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษา โดยสามารถจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาออกเป็น 6 บทบาท คือ

3.1 การปกป้องเวลาในการสอน (Protecting instructional time)

3.2 การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ (Maintaining high visibility)

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers)

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

3.5 การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

อีกทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่ได้กล่าวไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing the school goals)

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating the school goals)

3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluating instruction)

4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating the curriculum)

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

6. ด้านการปกป้องเวลาในการสอน (Protecting instructional time)

7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

8. ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ (Maintaining high visibility)

9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers)

10. การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)⁵³

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ในพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing the school goals)

ความนิยมหรือชื่อเสียงของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพล้วนเกิดจากการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างชัดเจนว่าต้องการให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุด เช่น ต้องการให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นจากสังคมภายนอกในระดับกว้าง ต้องการให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากประสิทธิผลของนักเรียนอยู่ระดับเขตหรือระดับประเทศ ต้องการให้สถานศึกษาเป็นต้นแบบของสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานในระดับสูงสุด เป็นต้น ด้วยทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและแน่นอน ทั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องหรือตอบโจทยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดรับและเรียนสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำ หากผู้บริหารต้องการให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกในระดับกว้าง ผู้บริหารต้องศึกษาหรือมีนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่สามารถสะท้อนถึงความมั่นใจและการเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรภายนอกอย่างชัดเจน หรือหากผู้บริหารต้องการให้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากประสิทธิผลของนักเรียนอยู่ระดับประเทศ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและมีแนวทางในการพัฒนา นักเรียนให้สามารถแสดงศักยภาพของตัวเองออกมาได้มากที่สุด โดยมีการนำข้อมูลของนักเรียนเกี่ยวกับผลการเรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ มาเปรียบเทียบในการนำข้อมูลมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งอาจเป็นการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนในด้านวิชาการ กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ หรือพัฒนาและฝึกฝนบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ทักษะไปพัฒนานักเรียนให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่วางเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องให้ทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและมีรับผิดชอบที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมต้องการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการในการกำหนดลู่ทางเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยพฤติกรรมความร่วมมือร่วมใจจะถูกแสดงออกมาผ่านรูปแบบพฤติกรรมเชิงบวกที่สามารถวัดได้ผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสำรวจ แบบสังเกต ฯลฯ อีกทั้งต้องมีลักษณะที่เข้าใจง่ายต่อครูในการที่จะนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน มีขอบเขต

⁵³ Phillip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *Elementary School Journal* 86, 2 (1985): 221.

หรือระยะเวลาในการดำเนินการจัดการทำงานชัดเจน มีการวางแผนงานด้านวิชาการในสถานศึกษา ฯลฯ เพื่อที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นการกำหนดทิศทางของผู้บริหาร ว่าต้องการให้สถานศึกษาเป็นไปในทิศทางใด มีประสิทธิภาพระหว่างการดำเนินการและประสิทธิผลจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ก้าวทันต่อพลวัตของโลก ที่เปลี่ยนแปลงไป มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ครู และนักเรียน ย่อมส่งผลให้ทิศทางในการขับเคลื่อนของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating the school goals)

นอกจากการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาจะเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการพัฒนาของสถานศึกษาแล้ว การสื่อสารในเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสถานศึกษายังเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่แพ้กัน เพราะการสื่อสารยังเป็นกระบวนการในการประสานถึงความคิดหรือทัศนคติของผู้บริหารว่าต้องการให้สถานศึกษาเป็นไปในทิศทางใด วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไรในอนาคต หรือคาดหวังอย่างไรกับการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องได้ทราบในเป้าหมายของสถานศึกษาและเกิดความเข้าใจตรงกันโดยการอภิปรายหรือทบทวนเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นระยะๆ ตลอดทั้งปีการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการตัดสินใจด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้หรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งบประมาณที่นำมาใช้พัฒนาเป้าหมายในด้านต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องทราบผ่านรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู การพูดคุยกับผู้ปกครองหรือนักเรียน หากผู้บริหารมีการสื่อสารต่อครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจน ย่อมทำให้การดำเนินการตามเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นการถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาว่าต้องการให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในทิศทางใด ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่ดีและถูกต้องทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจน เพราะหากการสื่อสารเป็นไปในทิศทางที่ไม่ตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษาหรือที่วางแผนไว้ ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้

3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluating instruction)

การนิเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายในการแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนผ่านการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ หากเป้าหมายของสถานศึกษาเน้นไปทิศทางพัฒนาคุณภาพของนักเรียน หรือการประสพ

ความสำเร็จด้านวิชาการ หรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการลงไปสู่ผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น เป้าหมายของสถานศึกษาด้านวิชาการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยเป็นผู้นิเทศการสอนทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในระดับสูงเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู เพราะประสิทธิภาพของนักเรียนส่วนหนึ่งเกิดจากกระบวนการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน หากการเรียนการสอนในชั้นเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ มีกระบวนการหรือวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการใช้สื่อนวัตกรรมประกอบการเรียนการสอน มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของนักเรียน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน เมื่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเกิดกับนักเรียนสูงสุด ย่อมทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาด้านวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เร็วที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในชั้นเรียนจะเป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวได้ ครูต้องมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ก่อนด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการเรียนการสอนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งทางกายภาพและทางชีวภาพ เมื่อครูได้รับการพัฒนาและสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ ศักยภาพในการพัฒนานักเรียนของครูจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

เมื่อผู้บริหารนิเทศเรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารต้องประเมินผลการนิเทศของครูผู้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยผู้บริหารต้องให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูในด้านการนิเทศ ซึ่งการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเป็นวิธีหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทราบถึงผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการประเมินตามสภาพจริง โดยผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการนิเทศโดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ประเมินอย่างต่อเนื่องทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากนั้นผู้บริหารต้องคอยช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้ความร่วมมือกับครูในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยการระบุดูแลเชิงในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อต่อยอดต่อไป และระบุดูแลที่ต้องพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านการนิเทศหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือในรายงานผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน โดยต้องให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษาจะถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนในเชิงรูปธรรมได้ อีกทั้งผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามจุดประสงค์ ควบคุมและดูแลการสอนในห้องเรียนของครูอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการให้ผลย้อนกลับกับครู เพื่อนำผลกลับมาพัฒนาหลักสูตรและการสอนปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและประเมินผลการเรียนการสอนได้

อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการสอนซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนเกิดประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรม

4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating the curriculum) หลักสูตรมีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากหลักสูตรเป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่สถานศึกษาจะจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเอง ให้เกิดความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเรียนรู้ ซึ่งหลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักในการจัดการศึกษา หากหลักสูตรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ย่อมส่งผลให้นักเรียนได้รับความรู้และทักษะได้อย่างเต็มที่ จากนั้นความรู้ดังกล่าวของนักเรียนจะถูกนำไปต่อยอดและประยุกต์ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยเหตุนี้เอง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในการจัดทำหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมาก เพราะหลักสูตรส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนโดยตรง หากหลักสูตรมีมาตรฐานทางการศึกษาที่เหมาะสมและทันสมัย จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่หากหลักสูตรมีมาตรฐานทางการศึกษาที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ จะกลายเป็นเครื่องมือที่ทำให้นักเรียนไม่มีคุณภาพและไม่เป็นไปตามประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น เมื่อหลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานักเรียนไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกำหนดหลักสูตรให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย มีเนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงที่เพียงพอในแต่ละวิชา การเรียนการสอนและการใช้หลักสูตรต้องเป็นไปมีมาตรฐานและโครงการประเมินหลักสูตรต้องมีเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ค่าที่สามารถนำมาใช้ได้ ด้วยเหตุนี้เอง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

ดังนั้น การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร เป็นการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความสำคัญมากในการบริหารการใช้หลักสูตร โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครูด้านการสอนในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบหรือดูแลในการประสานงานด้านหลักสูตรในระดับชั้นเรียนให้ชัดเจน สนับสนุนให้มีสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือการทดสอบที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำหลักสูตร โดยสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระได้ มาตรฐานครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร มีการประเมินผลระหว่างจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและผลการทดสอบของสถานศึกษาทั้งในระดับชั้นเรียน สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับประเทศให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการทบทวนหรือคัดเลือกสื่อหรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ตอบโจทย์ต่อกระบวนการจัดการเรียนในชั้นเรียน ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีมาตรฐานสอดคล้องกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารประกอบการเรียนการสอน ฯลฯ รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด

5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

จากการพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษานั้น เมื่อนำมาดำเนินการตามแนวทางหรือกระบวนการที่สร้างไว้แล้วนั้น ผู้บริหารต้องติดตามและตรวจสอบการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เป็นประจำในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็น การประเมินเพื่อการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งโดยอาศัยเครื่องมือที่เหมาะสมและมีความหลากหลายเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ผลงานของนักเรียน ผลจากการทดสอบหลักสูตรหรือการทดสอบมาตรฐาน โดยการเก็บรวบรวม ติดตาม ค้นหา และตรวจสอบพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีแนวทางพัฒนาผลงานหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง อีกทั้งยังเป็นการติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อมูลย้อนกลับกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน มีการหารือเกี่ยวกับผล การทดสอบกับครูทั้งสถานศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในระดับชั้นเรียนหรือรายบุคคล พูดคุยหรือแลกเปลี่ยน เกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนทางวิชาการ มีการแจ้งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ หากนักเรียน มีผลการประเมินที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันในการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนต่อไป แต่หากนักเรียนมีผลการประเมินไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันในการช่วยเหลือ ปรับปรุง และหาแนวทางในการพัฒนาการ เรียนรู้และศักยภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องช่วยให้ ครูมีกระบวนการและแนวทางการปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด โดยวิธีการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีมากมาย เช่น การอภิปราย การมอบหมายงาน แฟ้มสะสมผลงาน การเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์ประเมิน การสะท้อนความคิด ด้วยตนเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

ดังนั้น การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นการใช้ข้อมูลและวิธีการประเมินที่มี ความหลากหลายเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐานที่แสดงถึงข้อมูล เชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการจัดการเรียนการสอนมาประเมินในโรงเรียนและ ดำเนินความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งการตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อ ผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

6. การป้องกันเวลาในการสอน (Protecting instructional time)

การบริหารจัดการ เวลาในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จใน เป้าหมายได้มากขึ้น ซึ่งนโยบายหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานศึกษามักถูกนำมาชี้แจงหรือแนะนำ ในด้านการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ส่งผลให้เวลาที่ควรจะนำมาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ นักเรียนต่าง ๆ สูญเสียไปโดยปราศจากการเรียนการสอน เช่น การแนะนำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการ เรียนรู้ การเรียกตัวนักเรียนระหว่างที่มีการจัดการเรียนการสอน การลงโทษนักเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อมในเวลาเรียน ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องการจัดสรรและควบคุมเวลาด้านการ เรียนการสอนให้เหมาะสมและป้องกันเวลาเรียนรู้ไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด เช่น การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการแบ่งเวลาเป็นช่วง ๆ การกำหนดลำดับความสำคัญของการ ดำเนินกิจกรรม การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ การกำหนดเวลาที่เหมาะสมใน

การเรียนรู้ ฯลฯ ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้โดยการควบคุมหรือปกป้องเวลาในการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ลดอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด ลดกิจกรรมของโรงเรียนที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หากผู้บริหารสามารถควบคุมหรือปกป้องเวลาในการเรียนการสอนได้ ย่อมส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเชิงบวก นอกจากนี้ยังส่งผลต่อมาตรฐานด้านวิชาการในการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาคาดหวังหรือกำหนดด้วย

ดังนั้น การป้องกันเวลาในการสอน เป็นการกำหนดเวลาการบริหารชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุดในกระบวนการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการควบคุมเวลาที่ใช้ในการสอน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม

7. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูต้องเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 มีความรวดเร็วและรุนแรง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยากจะคาดเดาได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้น ทุกคนจึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะฉะนั้น ครูจึงมีฐานะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน⁵⁴ และต้องปรับตัวให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันสภาพการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องสนับสนุนการเติบโตของวิชาชีพและพัฒนาของครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นส่งผลเชิงบวกในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น สามารถพัฒนาคุณภาพ กระบวนการทำงาน และวิธีการทำงานของครูให้มีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้ลักษณะเพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่จะส่งผลต่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้ครูประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีศักยภาพและคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถเลือกใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม สามารถทำการเรียนการสอนนักเรียนได้เต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ สามารถกระตุ้นให้ครูในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น ฯลฯ หากผู้บริหารสามารถพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตาม แนะนำ และสนับสนุนจนเกิดพฤติกรรมเชิงบวก จะทำให้ครูมีมาตรฐานทางวิชาการและศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากครูได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างเพียงพอ ครูจะสามารถนำความรู้และทักษะที่เกิดจากการฝึกฝนอย่างชำนาญไปพัฒนาศักยภาพ

⁵⁴ กัญญา เอี่ยมพญา, การพัฒนาวิชาชีพครู (นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่, 2561), 282.

ของนักเรียนต่อไป ส่งผลให้เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ทั้งคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพ ของนักเรียน คุณภาพของครู เป็นไปในทิศทางในที่สถานศึกษาตั้งเป้าประสงค์ไว้

ดังนั้น การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมและการพัฒนาครูเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม เมื่อดำเนินการแล้วผู้บริหารต้อง ติดตาม แนะนำ และสนับสนุน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเชิงบวก โดยผลของ การดำเนินการมาทบทวน ปรับปรุง และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ ของครู

8. การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ (Maintaining high visibility) หน้าที่สำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาคือการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด ผ่านตัวแปรจากนโยบาย ของสถานศึกษา บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลลัพธ์ของสถานศึกษาที่เป็นนักเรียนที่จะ ส่งผลต่อชื่อเสียง ความสำเร็จ และเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตาม นอกจากการเป็นผู้กำหนดทิศทางของสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์หรือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบการศึกษาทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครูและนักเรียน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่รอบตัวถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ส่งผลให้คนที่อยู่รอบข้างเกิดความไว้วางใจและแสดงความ จริงใจออกมาได้ อาจจะแสดงออกด้วยท่าทางจากการพูด ท่าทางจากการกระทำ หรือแม้แต่ท่าทางที่ แสดงออกผ่านอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น รอยยิ้ม แววตา สีหน้า เป็นต้น หากผู้บริหารมีลักษณะ การแสดงออกที่แสดงถึงความเป็นมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ย่อมทำให้บุคคลที่อยู่รอบตัว รู้สึกสบายใจและมีความกล้าที่จะเข้ามามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลับ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจคนที่อยู่ในองค์กรเป็นหลัก เพราะเป็นตัวช่วยที่ขับเคลื่อนทำให้ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้ง่าย ดังนั้น หากผู้บริหารมีเวลาร่าง จากการทำหน้าที่ของตนเองแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียนทั้งใน รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะครูและนักเรียนในช่วงที่พักจากการจัดการเรียนการสอน อาทิ ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน ช่วงหลังเลิกกิจกรรมของโรงเรียน ช่วงหลังเลิกเรียน เป็นต้น หรือแม้แต่ช่วงที่มีการจัดการเรียนการสอนหรือช่วงที่จัดกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วม ในการกิจกรรมนั้น ๆ เพราะให้บรรยากาศในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเป็นกันเอง รู้สึกปลอดภัย รู้สึกเป็นมิตร และเกิดความผ่อนคลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร มีการเยี่ยมชมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรร่วมกันกับ นักเรียนและครู การให้แรงจูงใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับครูและนักเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ หากกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ อาจจะด้วยปัจจัยภายในหรือภายนอก ผู้บริหารต้อง ให้ความสำคัญกับชั้นเรียนที่มีนักเรียนที่พร้อมที่จะเรียนรู้ โดยผู้บริหารอาจจะเข้าไปดูแลนักเรียนแทน ครูในช่วงที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ หรือช่วงขณะที่รอให้ครูอื่นกำลังมาจัดการเรียน การสอนให้แทน ผ่านการให้ความรู้ด้วยตัวเอง พุดจูงใจหรือความสำคัญในการเรียนรู้ กระบวนการ

ในการพัฒนานักเรียน หรือแนวทางในการสนับสนุนความรู้ความสามารถของโรงเรียน เป็นต้น โดยไม่ปล่อยให้เวลาในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเสียเปล่า

ดังนั้น การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เป็นมิตร มีความสบายใจ เกิดความรู้สึกร่วมกันเองทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการที่ผู้บริหารทำให้ครูหรือนักเรียนพบเห็นอยู่บ่อยครั้งจะช่วยเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครูในทิศทางที่ดี เมื่อครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีที่ ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนและครูด้วยเช่นกัน

9. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูเป็นผู้ที่ต้องใช้ร่างกายและแรงใจในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด หากครูได้รับสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง จะทำให้พฤติกรรมของครูและผลลัพธ์ที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ครูจึงเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองพฤติกรรมหรือการทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจให้ครูเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไปด้วยการสร้างแรงจูงใจภายใน คือ แรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มาจากภายในจิตใจ ไม่ว่าจะมาจากความคิด ทัศนคติ ความสนใจ ความชอบ หรือแม้แต่ความเชื่อก็ตาม จากนั้นส่งผ่านออกมาในรูปแบบของการกระทำหรือการการแสดงออกในรูปธรรม เป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างยั่งยืนและส่งผลให้การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน เช่น คำชมเชยในการทำงานของครูเมื่อผลงานออกมาดี การให้กำลังใจหรือคำปลอบโยนเมื่อครูทำผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้เหตุผลอธิบายมากกว่าการใช้อารมณ์หรือข้อผิดพลาดของงานมาตำหนิ ฯลฯ และแรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการถูกกระตุ้นจากภายนอกจิตใจ อาจเกิดจากการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการการมีชื่อเสียง หรือเกิดการมีของรางวัลที่เป็นสิ่งมาล่อใจ ทำให้เราเกิดแรงขับเคลื่อนหรือแรงผลักดันในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุและได้มาซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายในที่นี้ก็คือการยอมรับจากคนรอบข้าง ชื่อเสียง หรือของรางวัลนั่นเอง เช่น การให้ประกาศนียบัตร พิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสามารถให้สิ่งจูงใจกับครูได้อย่างเพียงพอทั้งในรูปธรรมและนามธรรม ให้ความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้ครูมีกำลังใจและมีพลังในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลดีต่อตัวของครูเอง ต่อสถานศึกษา และต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตที่สำคัญของสถานศึกษาให้ไปเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น การจัดสรรและสร้างสิ่งจูงใจให้แก่ครู เป็นการจัดกิจกรรมในการสร้างบรรยากาศการจูงใจแก่ครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้จูงใจจะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณื เช่น การให้การยอมรับ การชมเชย การให้เกียรติกันและกัน รวมถึงการให้รางวัลแก่ครู การกระทำดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการพัฒนาาระบบและกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างให้

เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

10. การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานด้านวิชาการเป็นอีกสิ่งที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรม ผู้บริหารที่มีทัศนคติกว้างไกลและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวผ่านความสำเร็จของนักเรียนและคุณภาพของครูโดยกำหนดนโยบาย หลักสูตร กลยุทธ์ พันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทุกด้าน ซึ่งมาตรฐานด้านวิชาการสามารถสะท้อนได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของนักเรียน หากสถานศึกษามีมาตรฐานด้านวิชาการที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มที่ ผลลัพธ์ที่ได้จากนักเรียนจะถูกสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน เช่น นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไขปัญหาได้ สามารถสร้างนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพในอนาคต และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่น ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายและความแตกต่าง ฯลฯ หากผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้ ย่อมเป็นผลดีที่ทำให้สถานศึกษาผลิตทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศในอนาคต อีกทั้งสถานศึกษายังมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากผลผลิตที่มีคุณภาพอีกด้วย

นอกจากนั้น มาตรฐานทางด้านวิชาการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างมาตรฐานให้ดีขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความคาดหวังระดับสูงในมาตรฐานของสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ยิ่งผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพด้านวิชาการมากเท่าไร ยิ่งผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาและเรียนรู้จากสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนพร้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีในภาพรวมที่จะทำให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากมาตรฐานที่ได้สร้างมา เช่น หากสถานศึกษาต้องการนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในระดับดีเยี่ยมในการทดสอบความรู้พื้นฐานระดับชาติ ผู้บริหารต้องมีความสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และทักษะผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมภายในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน วัดและประเมินผลตามความจริงเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของนักเรียน มีการให้คะแนน การรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริม การรักษา การแก้ไข การจัดกลุ่มนักเรียนและแนวปฏิบัติในการเรียนการสอนในชั้นเรียน จัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทางวิชาชีพ จัดอบรม ฝึกฝน ให้การศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของครู เมื่อนักเรียนได้รับสิ่งป้อนที่เพียงพอต่อการพัฒนา นักเรียนจะสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ที่ผลลัพธ์ที่ได้มาจะส่งผลให้สถานศึกษามีมาตรฐานด้านวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ดังนั้น การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ เป็นการกำหนดนโยบายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีความคาดหวังสูง ผู้บริหารมีหน้าที่พัฒนาและสร้างบรรยากาศเชิงบวก ซึ่งบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการตอบสนองของผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายคือการปรับปรุงและความก้าวหน้าของนักเรียนในการเรียนการสอน

11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

หากแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้หรือการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนต่อการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ซึ่งการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เช่น หากเป้าหมายของสถานศึกษาต้องการให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศต้องเอื้อให้นักเรียนพร้อมกับการทดลอง การลงมือปฏิบัติ หรือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ลองผิดลองถูกกับการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเหล่านั้น อีกทั้งครูต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ด้วย ทั้งนี้ หากนักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาด้วย ดังนั้น เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีความพร้อมแล้ว เป้าหมายหรือความสำเร็จของนักเรียนที่ตามมาย่อมแปลผลเป็นความสำเร็จด้านวิชาการซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ อีกทั้งนักเรียนที่มีความพร้อมดังกล่าว หากนักเรียนได้เข้าร่วมหรือแข่งขันในรายการต่าง ๆ จากหน่วยงานภายในหรือองค์การภายนอก ย่อมส่งผลต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

นอกจากนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงความสำเร็จต่าง ๆ ของสถานศึกษาผ่านการจัดสิ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งหากนักเรียนสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาแล้ว ไม่ว่าจะใช้ความสามารถหรือศักยภาพในด้านใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อกำลังใจหรือสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนหรือครูมีการพัฒนาและต่อยอดศักยภาพดังกล่าวต่อไป อาจจะเป็นการยกย่องหรือชื่นชมในรูปแบบเป็นทางการ เช่น การมอบเกียรติบัตรยกย่องนักเรียนที่ได้รางวัลหรือที่ได้เข้าร่วมเป็นตัวแทนนักเรียน การยกย่องความสำเร็จของนักเรียนผ่านวารสารหรือเว็บไซต์ของสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้รับรู้ เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนรอบสถานศึกษา เป็นต้น หรือการยกย่องหรือชื่นชมในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การชื่นชมนักเรียนเป็นการส่วนตัว การพูดคุยกับนักเรียนถึงแนวทางในการพัฒนาหรือต่อยอดความรู้ นั้น ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ผลงานความสำเร็จด้านวิชาการแล้ว ความสำเร็จด้านพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนย่อมมีความสำคัญเช่นกัน เช่น นักเรียนที่เป็นจิตอาสาหรือทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ นักเรียนที่มีผลการเรียนที่ดีต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องชื่นชมหรือยกย่องนักเรียนเหล่านี้ในรูปแบบหรือวิธีการที่มีความหลากหลายเช่นกัน อาจจะเป็นการแจ้งให้กับผู้ปกครองทราบถึงผลการเรียนที่ดีขึ้น

และต่อเนื่อง การให้รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณในวาระหรือกิจกรรมภายในต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ และสร้างสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่สถานศึกษากำหนด

ดังนั้น การจัดทำมีสภาพแวดล้อมหรือสิ่งส่งเสริมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของนักเรียนให้เป็นไปตามความถนัดของนักเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสิ่งส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านรูปแบบที่เป็นทางการและไม่ทางการ ในการเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้และการต่อยอดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปถึงเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของสถานศึกษากำหนดไว้

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พระพันปีหลวง เนื่องในวโรกาสที่ปีพุทธศักราช 2535 เป็นปีแห่งการเฉลิมฉลองเนื่องในมหามงคลสมัยที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พระพันปีหลวง ทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ กระทรวงศึกษาธิการถือเป็นโอกาสสำคัญยิ่งที่จะได้สนองพระมหากรุณาธิคุณ เพื่อเป็นการถวายสักการะและเป็นอนุสรณ์สถานให้อนุชนรุ่นหลังได้รำลึกถึงคุณงามความดีของพระองค์ท่านสืบไป กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนในโครงการเฉลิมพระเกียรติในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 9 โรงเรียน และ “โรงเรียนสตรีวิทยา 3 พุทธมณฑล” เป็นหนึ่งในจำนวน 9 โรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2535

กรมสามัญศึกษาได้รับบริจาคที่ดินในการจัดตั้งโรงเรียนบริเวณถนนพุทธมณฑลสาย 3 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ไร่ 1 ตารางวา จากนางจรีพร เทพดุงพร นายเดชา ตั้งพิรุฬห์ธรรม และนายทักษิณ ตั้งพิรุฬห์ธรรม และได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลจำนวน 95 ล้านบาท เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ พร้อมทั้งครุภัณฑ์ประกอบในปีงบประมาณ 2535 - 2537

ปีการศึกษา 2535 ซึ่งเป็นปีการศึกษาแรก กรมสามัญศึกษา ได้มอบหมายให้โรงเรียนสตรีวิทยาเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โรงเรียนเปิดรับสมัครนักเรียนเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยรับนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนจากโรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และนักเรียนในพื้นที่บริการเนื่องจากโรงเรียนยังอยู่ในระหว่างดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน จึงได้ขอความอนุเคราะห์ใช้สถานที่เรียนชั่วคราวที่โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม

กระทรวงศึกษาธิการได้รับพระมหากรุณาธิคุณอันสูงยิ่งจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระราชทานพระราชนุญาตให้โรงเรียนมัธยมศึกษาเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ทุกโรงเรียนใช้นามว่า “โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ” เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2535 “โรงเรียนสตรีวิทยา 3 พุทธมณฑล” จึงได้ชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล” และกำหนดให้วันที่ 10 สิงหาคมของทุกปีเป็นวันก่อตั้งโรงเรียน

ในปีการศึกษา 2536 โรงเรียนเปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนศึกษานารี โรงเรียนทวีธาภิเศกและนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 9 ห้องเรียน เนื่องจากจำนวนนักเรียนมากขึ้น สถานที่เรียนชั่วคราวที่โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม ไม่สามารถรองรับได้ ประกอบกับอาคารเรียนถาวรยังก่อสร้างไม่เสร็จ นายเศรษฐพงศ์ จตุรงค์สัมฤทธิ์ เจ้าของโครงการชุมชนทรัพย์นครจึงอนุเคราะห์ให้ใช้อาคารพาณิชย์ บริเวณถนนพุทธมณฑลสาย 3 ซึ่งอยู่ใกล้กับสถานที่ตั้งปัจจุบันของโรงเรียนเป็นสถานที่เรียนชั่วคราวแห่งที่สอง ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2536

ปีการศึกษา 2537 โรงเรียนเปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา คือรับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกและได้รับนักเรียนเพิ่มเติม จากโรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนศึกษานารี โรงเรียนทวีธาภิเศก และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โดยยังใช้สถานที่เรียนชั่วคราวเดิมเรียนต่อไป

ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2537 การก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบถาวรเสร็จเรียบร้อย ในวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 จึงย้ายมา ณ สถานที่ตั้งจริงซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 70 หมู่ 2 ถนนพุทธมณฑลสาย 3 ในปัจจุบัน

ข้อมูลครูและบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

1) วิทยฐานะ

ตารางที่ 1 วิทยฐานะของครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

วิทยฐานะ	ครู คศ.5	ครู คศ.4	ครู คศ.3	ครู คศ.2	ครู คศ.1	ครู ผู้ช่วย	รวม
จำนวนครูและบุคลากร (คน)	-	-	34	38	58	10	140

ที่มา : โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล (กรุงเทพฯ: โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, 2566), 7.

2) ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 ระดับการศึกษาของครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

กลุ่มบริหาร / กลุ่มสาระฯ	จำนวนตามระดับการศึกษา (คน)									รวม
	ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ผู้อำนวยการ	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	2	2	4	-	-	-	4

ตารางที่ 2 ระดับการศึกษาของครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล (ต่อ)

กลุ่มบริหาร / กลุ่มสาระฯ	จำนวนตามระดับการศึกษา (คน)									รวม
	ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ภาษาไทย	2	4	6	-	8	8	-	-	-	14
คณิตศาสตร์	1	7	8	4	7	11	-	-	-	19
วิทยาศาสตร์ฯ	7	13	20	1	8	9	-	1	1	30
สังคมศึกษาฯ	6	7	13	2	7	9	-	-	-	22
สุขศึกษาฯ	3	4	7	1	1	2	-	-	-	9
ศิลปะ	3	5	8	-	1	1	-	-	-	9
การงานอาชีพ	1	2	3	1	4	5	-	-	-	8
ภาษาต่างประเทศ	2	12	14	-	5	5	1	-	1	20
แนะแนว	-	-	-	-	4	4	-	-	-	4
รวม	25	54	79	12	47	59	1	1	2	140

ที่มา : โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล (กรุงเทพฯ: โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, 2566), 8.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปวีณา บุทธิจักร ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเท่ากับ ± 23.458 และ 8) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน วางแผนเตรียมความพร้อมให้กับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนานักเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมให้ครูนำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ควรมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน 4) การนิเทศการศึกษา ต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรจัดอบรมเพื่อให้เกิดทักษะแก่บุคลากรในสถานศึกษา⁵⁵

อริสรา จันทรมงคลชัย ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน (2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁶

⁵⁵ ปวีณา บุทธิจักร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21,” **วารสารการบริหารและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 10, 37 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564): 210.

⁵⁶ อริสรา จันทรมงคลชัย, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.” **วารสารนิสิตวัง** 25, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 43-53.

สุธีรา บุญส่ง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู ด้านการสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ 2. คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม ด้านการมีลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และด้านการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁷

สรเดช บุญประดิษฐ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการสอน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵⁸

ศุภลักษณ์ รัตนบุรี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

⁵⁷ สุธีรา บุญส่ง, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม.” วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร 7, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 78-91.

⁵⁸ สรเดช บุญประดิษฐ์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.” วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567): 38-46.

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้าน การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .718$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ⁵⁹

ศักดาพร ทิพวงษา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁶⁰

ปิยาภรณ์ หอมจันทร์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการสอน ประเมินผลการสอนและการพัฒนาครู และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 3) ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

⁵⁹ ศุภลักษณ์ รัตนบุรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.” **วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด** 18, 1 (มกราคม-เมษายน 2567): 36-50.

⁶⁰ ศักดาพร ทิพวงษา, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” **ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 89-97.

ทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน⁶¹

นรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และแต่ละองค์ประกอบมีด้านที่มากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และองค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (2) ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน (3) ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁶²

ฐิติพร ตันเจริญรัตน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด การคุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2. ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การบริหารห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะทางเทคโนโลยี การทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง และความเป็นสากล และ 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูใน

⁶¹ ปิยาภรณ์ หอมจันทร์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 13, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 119-131.

⁶² นรชัย ภักดีศุภผล, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 15, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 18-31.

ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน⁶³

ไชยา ภาวะบุตร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและจังหวัดที่ตั้ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ ควรเป็นผู้มีความรู้ในกรอบงานวิชาการอย่างถูกต้อง ชัดเจน ควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานทางวิชาการให้แก่ครู มีการนำความรู้มาพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ⁶⁴

จุฑารัตน์ นิรันดร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษา

⁶³ ฐิติพร ตันเจริญรัตน์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วารสารสิรินธรปริทรรศน์ 23, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 192-204.

⁶⁴ ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร.” วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2566): 56-70.

จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01⁶⁵

กิตติภาพ ภาณุรัฐกุลธร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) อิทธิพลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายได้ร้อยละ 82.00⁶⁶

เกตสุดา กิ่งการจร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁷

⁶⁵ จุฑารัตน์ นีรันดร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.” *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา* 6, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 553-562.

⁶⁶ กิตติภาพ ภาณุรัฐกุลธร, “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์* 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 47-58.

⁶⁷ เกตสุดา กิ่งการจร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.” *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์* 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562): 427-442.

งานวิจัยต่างประเทศ

ปิง เหวอ (Ping He) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะตัวพยากรณ์สู่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาอาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมในเขต Awka South, รัฐ Anambra, ประเทศไนจีเรีย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูมัธยม 304 คน และผู้บริหาร 19 คน งานวิจัยนี้ใช้โมเดลการเป็นผู้นำด้านการสอนของ Hallinger and Murphy (1985) เป็นกรอบการศึกษา การเก็บข้อมูลใช้เครื่องมือที่เรียกว่า "การปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารและการพัฒนาอาชีพครู" (PILPTPD) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารกับการพัฒนาอาชีพของครูผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อประเมินความสามารถในการพยากรณ์ของการเป็นผู้นำด้านการสอนที่มีต่อการพัฒนาอาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างการเป็นผู้นำด้านการสอนกับการพัฒนาอาชีพของครู และการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์สำคัญในการพัฒนาอาชีพของครู งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยเพิ่มพูนความรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารกับการพัฒนาอาชีพของครู โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การพัฒนาอาชีพและการสอนของครู⁶⁸

อิลเบย์ลิงกี (Ilbeyilingi) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการกับระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนได้รับอิทธิพลอย่างมากจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำด้านการสอนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของครูที่ทำงานในโรงเรียนของรัฐ งานวิจัยนี้พยายามระบุความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพวกเขา กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ซึ่งกำหนดโดยการสุ่มแบบสะดวก ประกอบด้วยครู 535 คนที่ทำงานในโรงเรียนของรัฐในจังหวัด Adana ในปีการศึกษา 2021-2022 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือมาตรวัดการเป็นผู้นำด้านการสอนที่พัฒนาโดย Oktar (2019) และมาตรวัด "ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง" ที่พัฒนาโดย Kondakci Zayi และ Caliskan (2013) สำหรับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ใช้การวิเคราะห์ T-test, Pearson Correlation และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญตามเพศในมิติของการกำหนดและการแบ่งปันวัตถุประสงค์ และการจัดการกระบวนการสอนของพฤติกรรมการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูหญิง อย่างไรก็ตาม ในมิติของระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความแตกต่างตามเพศในความรู้ของครู นอกจากนี้ ทุกมิติของพฤติกรรมการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและทุกมิติของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญ และทุกมิติของ

⁶⁸ Ping He, "School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development," *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education* 9, 63 (2024): Abstract.

พฤติกรรมการณ์เป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์ทุกมิติของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงได้⁶⁹

ไดเลคซี (Dilekci) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและอารมณ์เชิงบวกในการสอนของครู: การมีส่วนร่วมของความเชื่อมั่นในตนเอง งานวิจัยนี้สำรวจบทบาทการเป็นตัวกลางของความเชื่อมั่นในตนเองในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับอารมณ์เชิงบวกในการสอนของครู (ความเพลิดเพลิน, ความภาคภูมิใจ, และความหวัง) กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาประกอบด้วยครู 380 คน (ตั้งแต่ระดับประถมถึงมัธยม) ที่ทำงานในเมือง Batman ประเทศตุรกี ในปีการศึกษา 2020-2021 การสุ่มตัวอย่างใช้ขั้นตอนสองขั้นตอน (การสุ่มตามเกณฑ์และการสุ่มสะดวก) การเก็บข้อมูลดำเนินการออนไลน์ เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน เราใช้การสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเป็นผู้ดำเนินการสอน, ความเชื่อมั่นในตนเองของครู, และอารมณ์เชิงบวกในการสอน สำหรับความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์การเป็นผู้ดำเนินการสอนพยากรณ์ความเชื่อมั่นในตนเองของครูและอารมณ์เชิงบวกในการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน ความเชื่อมั่นในตนเองพยากรณ์อารมณ์เชิงบวกในการสอนและเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้ดำเนินการสอนและอารมณ์ ผลการวิจัยเหล่านี้ให้หลักฐานว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยให้ครูรู้สึกถึงอารมณ์เชิงบวกในระหว่างการสอนโดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูผ่านพฤติกรรมการณ์เป็นผู้ดำเนินการสอน⁷⁰

คิม (Kim) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อการมีส่วนร่วมของครูในพัฒนาวิชาชีพ: หลักฐานจากญี่ปุ่น สิงคโปร์ และเกาหลีใต้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพหลายประเภทในประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และเกาหลีใต้ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจการสอนและการเรียนรู้ระดับนานาชาติ (Teaching and Learning International Survey) ประจำปี 2013 เราใช้โมเดลการถดถอยโลจิสติกส์สองระดับเพื่อประเมินผลกระทบของการเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนที่แยกออกจากผลกระทบที่เกิดจากระดับของครู ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบของการเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของกิจกรรมการเรียนรู้และประเทศ การวิเคราะห์ของเราชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้ดำเนินการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การสังเกตเพื่อนร่วมงาน

⁶⁹ Kalender Ilbeyilingi, "The Relationship between the Instructional Leadership Behaviors Used by the School Principals and Their Readiness Level for Change." *Journal of Educational Leadership and Policy Studies (JELPS)* 7, 1 (2023): Abstract.

⁷⁰ Umit Dilekci, "The Relationship between Principals' Instructional Leadership and Teachers' Positive Instructional Emotions: Self-Efficacy as a Mediator." *Journal of Educational Leadership and Policy Studies (JELPS)* 6, 1 (2022): Abstract.

และการโค้ช เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทอื่นๆ ของพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาของเราขยายและเสริมสร้างการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะข้ามชาติของการเรียนรู้ของครู โดยเพิ่มหลักฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาวิชาชีพของครูในสามประเทศใน ภูมิภาคเอเชีย⁷¹

จума (Juma) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเป็นผู้นำด้านการสอนในฐานะฟังก์ชันการควบคุมในโรงเรียนมัธยมในเขต Rangwe ของประเทศเคนยา: ผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน บทความวิจัยนี้รายงานเกี่ยวกับการเป็นผู้นำด้านการสอนในฐานะฟังก์ชันการควบคุมในโรงเรียนมัธยม โดยรวมโรงเรียนมัธยมทั้ง 41 แห่งในเขต Rangwe ไว้ในการศึกษา และกลุ่มเป้าหมายคือครูและผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มเลือกตามเจตนาในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้บริหารโรงเรียน, แบบสอบถามความคิดเห็นของครู, และเช็คลิสต์การวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบ T-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ และการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอย จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการใช้รองผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา และผู้อำนวยการ ฝ่ายการศึกษาในการดำเนินการสอนประจำวันในโรงเรียนของตน นอกจากนี้ยังเปิดเผยว่าการเยี่ยมชมห้องเรียนและการสังเกตการสอนและการเรียนรู้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยม การศึกษาสรุปว่าการใช้ความเชี่ยวชาญของผู้ร่วมงานในระดับล่างในการสอนประจำวันเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินบทบาทการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยม ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนกลายเป็นผู้กำกับดูแลด้านการสอนโดยรวมและตัวกระตุ้นการปรับปรุงการสอน⁷²

อิสมาอีล (Ismail) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ : สร้างความแตกต่างได้หรือไม่ กรณีศึกษาในประเทศมัลดีฟส์ ซึ่งการศึกษานี้เกิดขึ้นจากการแนะนำของนโยบายผ่านเกณฑ์ 60 เปอร์เซนต์ เพื่อเพิ่มอัตราการผ่านของนักเรียนในการสอบจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในมัลดีฟส์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของนโยบายนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาแผนปฏิบัติการซึ่งได้ยอมรับว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน กรณีศึกษาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยครูทั้งหมดในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในมัลดีฟส์ (N = 6047) แบบสอบถามที่ใช้สำรวจอิงตามมาตรวัดการบริหารการสอนของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Instructional Management Scale) ถูกนำมาใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียน มีครูตอบแบบสำรวจเกินกว่า 81 เปอร์เซนต์

⁷¹ Taeyeon Kim, “Principal Instructional Leadership for Teacher Participation in Professional Development: Evidence from Japan, Singapore, and South Korea.” *Asia Pacific Education Review* 21, 2 (2020): 261-278.

⁷² John James Juma, “Instructional Leadership as a Controlling Function in Secondary Schools in Rangwe Sub County, Kenya: Influence on Students' Learning Outcomes.” *Educational Management Administration & Leadership* 51, 4 (2023): 791-808.

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า 68 เปอร์เซ็นต์ของครูรายงานว่าผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำด้านการสอนในลักษณะที่ควรมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนระหว่างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนกับความสำเร็จของนักเรียนในการสอบจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกแบบไบนารีพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนแต่ละคนและชุมชนโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการทำให้ผลการสอบจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนในมัลดีฟส์สูงขึ้น⁷³

ซารา (Zara) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตรวจสอบบทบาทสื่อกลางของวัฒนธรรมโรงเรียนในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีส่วนร่วมของนักเรียนที่ระดับมัธยมศึกษาในปัญจาบ ประเทศปากีสถาน โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทสื่อกลางของวัฒนธรรมโรงเรียน (SC) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการสอนของผู้อำนวยการโรงเรียน (IL) และความมีส่วนร่วมของนักเรียน (SE) ที่ระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมดในเขตปัญจาบ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนถูกใช้เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 1016 คน แบบสอบถามถูกใช้ในการเก็บข้อมูล เทคนิคการสร้างสมการโครงสร้าง (SEM) ถูกใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบที่เป็นสื่อกลาง ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่าผลกระทบรวมของ IL ต่อ SE มีความสำคัญทางสถิติ ($[\beta]=0.655$, $t=27.572$, $p=0.000$) ขณะที่ผลกระทบโดยตรงของ IL ต่อ SE กลายเป็นไม่สำคัญทางสถิติ ($[\beta]=0.109$, $t=1.480$, $p=0.139$) อย่างไรก็ตาม ผลกระทบทางอ้อมของ IL ต่อ SE ผ่านการเป็นสื่อกลางของ SC มีความสำคัญทางสถิติ ($[\beta]=0.546$, $t=8.662$, $p=0.000$) ข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสื่อกลางที่สำคัญทางสถิติสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการสอนของผู้อำนวยการโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของนักเรียน⁷⁴

เยียนฉิว (Yanqiu) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านการสอนของครูต่อประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านศิลปะ: กรณีศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในเซี่ยงไฮ้ ประเทศจีน โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำด้านการสอนของครูต่อประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านศิลปะ ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือครูสอนศิลปะ จำนวน 208 คน จากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลเซี่ยงไฮ้ ประเทศจีน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัด 4 ระดับ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยนักวิจัย คุณภาพของเครื่องมือถูกตรวจสอบในแง่ของความเชื่อมั่น (reliability) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อให้ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์แบบจำลอง CFA สำหรับการสร้าง

⁷³ Shafeeu Ismail, "Instructional Leadership: Does It Make a Difference? Evidence from the Maldives." *International Journal of Leadership in Education* 25, 3 (2022): 467-489.

⁷⁴ Khan Zara, "Examining the Mediating Role of School Culture in the Relationship between Heads' Instructional Leadership and Students' Engagement at Secondary Level in Punjab, Pakistan." *Bulletin of Education and Research* 44, 2 (August 2022): 71-83.

แบบจำลองการวัด และการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) เมื่อควบคุมตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองและวัฒนธรรมองค์กรให้หนึ่ง ไม่พบผลกระทบโดยตรงของภาวะผู้นำด้านการสอนของครูต่อประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านศิลปะ (2) แต่พบว่า มีผลกระทบทางอ้อมผ่านตัวแปรกลาง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองของครูและวัฒนธรรมองค์กร⁷⁵

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมที่กระทำออกมาอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และส่งผลต่ออิทธิพลในการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของครู โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาต่าง ๆ มีการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ครูในสถานศึกษาตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การปกป้องเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการและ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกรอบเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการนิเทศการศึกษาและตรวจสอบประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนโดยการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และบรรยากาศของนักเรียนมีการให้ความสำคัญในการปกป้องเวลาในการเรียนการสอนไม่ให้ถูกแทรกจากปัจจัยภายนอก มีการส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพ และจัดสิ่งจูงใจให้กับครูอย่างเต็มที่ ผู้บริหารพบปะนักเรียนและครูทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และดำเนินงานตามมาตรฐานด้านวิชาการที่สถานศึกษากำหนดไว้

⁷⁵ Hu Yanqiu, "The Influences of Teachers' Instructional Leadership on the Effectiveness of Art Education Management: A Case of Shanghai Colleges and Universities, China." *Journal of Roi Kaensarn Academi* 8, 2 (2023): 473-482.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยให้ข้าราชการครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย เสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการจัดสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

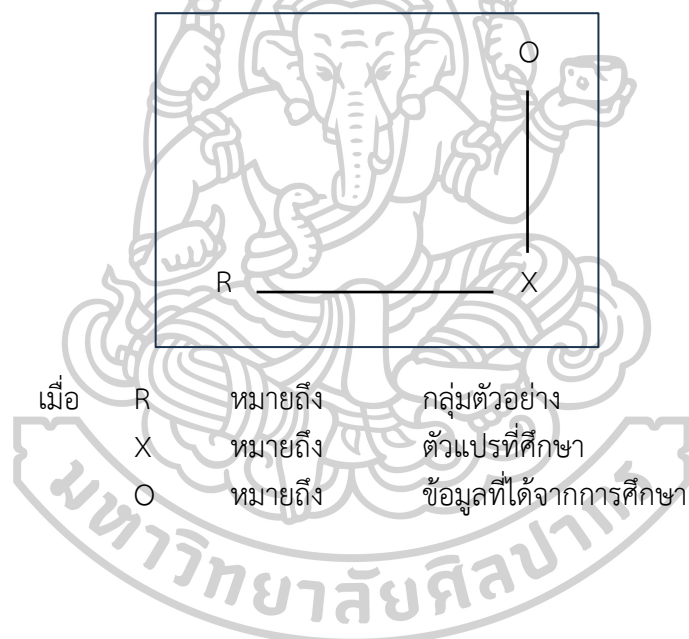
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการชี้แนะ และจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study design) ซึ่งแสดงเป็นแผนแบบได้ดังนี้



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 140 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 38 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน หัวหน้างาน จำนวน 24 คน และครู จำนวน 101 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 103 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางประมาณขนาดตัวอย่าง

ของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁷⁶ ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งหน้าที่	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	38	28
ครู	101	75
รวม	139	103

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรต้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่

2.1 การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing the school goals) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการหรือปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายต้องมีความชัดเจน ความเข้าใจ และเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา มีการชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รู้จักการนำเครื่องมือมาใช้ในการสื่อสาร เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบ เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามจุดประสงค์ และช่วยให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating the school goals) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรภายนอก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้าใจ และรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะบริบทในการตัดสินใจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้หลักสูตร การจัดสรรงบประมาณ และการสื่อสารอย่างเป็นทางการ เช่น การแถลงเป้าหมายของสถานศึกษา การแจ้งข่าวของบุคลากร การประชุมระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน การใช้คู่มือของสถานศึกษา หรือการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับ

⁷⁶ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement* 30, 3 (1970): 607-610.

บุคลากร การพูดคุยกับนักเรียน ซึ่งทั้งสองรูปแบบสามารถใช้ในการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2.3 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluating instruction) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน โดยต้องให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษาจะถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนในเชิงรูปธรรมได้ อีกทั้งผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ ควบคุมและดูแลการสอนในห้องเรียนของครูอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการให้ผลย้อนกลับกับครู เพื่อนำผลกลับมาพัฒนาหลักสูตรและการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและประเมินผลการเรียนการสอนได้ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการสอนซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนเกิดประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรม

2.4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating the curriculum) หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความสำคัญมากในการบริหารการใช้หลักสูตร โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครูด้านการสอนในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล สนับสนุนให้มีสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือทดสอบที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำหลักสูตร โดยสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระได้มาตรฐานครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการประสานงานและการกำกับดูแลให้ผู้สอนและประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) หมายถึง การใช้ข้อมูลและวิธีการประเมินที่มีความหลากหลายเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐานที่แสดงถึงข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการจัดการเรียนการสอนมาประเมินในโรงเรียนและดำเนินความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งการตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

2.6 การปกป้องเวลาในการสอน (Protecting instructional time) หมายถึง การกำหนดเวลาการบริหารชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุดในกระบวนการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการควบคุมเวลาที่ใช้ในการสอน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม

2.7 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) หมายถึง การส่งเสริมและการพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม เมื่อดำเนินการแล้วผู้บริหารต้องติดตาม แนะนำ และสนับสนุน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเชิงบวก โดยผลของการดำเนินการมาทบทวน ปรับปรุง และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครู

2.8 การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ (Maintaining high visibility) หมายถึง การทำตัวให้ครู บุคลากรทางการศึกษาหรือนักเรียนพบเห็นและสังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องในช่วงเวลาต่าง ๆ หรือหมายถึงการปรากฏในสถานที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการมีบทบาทในการกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษา แม้เวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ไปกับการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา แต่ผู้บริหารจะสามารถเรียงลำดับความสำคัญสำหรับการจัดสรรเวลาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.9 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) หมายถึง การจัดกิจกรรมในการสร้างบรรยากาศการจูงใจแก่ครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้จูงใจจะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ เช่น การให้การยอมรับ การชมเชย การให้เกียรติกันและกัน รวมถึงการให้รางวัลแก่ครู การกระทำดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการพัฒนาาระบบและกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.10 การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีความคาดหวังสูง ผู้บริหารมีหน้าที่พัฒนาและสร้างบรรยากาศเชิงบวก ซึ่งบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการตอบสนองของผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายคือการปรับปรุงและความก้าวหน้าของนักเรียนในการเรียนการสอน

2.11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) หมายถึง การจัดเตรียมและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน โดยการจัดให้มีสิ่งช่วยกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนั้น การเสริมสร้างสภาพการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถสร้างความสำเร็จทางวิชาการผ่านการให้รางวัลชื่นชม หรือการยกย่องความสำเร็จของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมด้านวิชาการหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงบวกในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง

หน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 11 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การปกป้องเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁷⁷ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเครื่องมือในงานวิจัยของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) จากงานวิจัยเรื่อง Assessing the Instructional Management Behavior of Principals โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม มีช่วงคะแนนความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.75⁷⁸

⁷⁷ พิชิต ฤทธิจรรณู, *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: เขาเคอร์มีสท์, 2547), 244.

⁷⁸ Philip Hallinger, and Joseph Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." *The Elementary School Journal* 86, 2 (November 1985), 225-226.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ กรณีที่การตอบแบบสอบถามไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำกลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 103 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำ การวิเคราะห์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบ และรวมคะแนนแบบสอบถามในฉบับที่สมบูรณ์
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁷⁹ ดังนี้
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 5.00 ถึง 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.49 ถึง 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

⁷⁹ John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education** 10th ed. (Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006), 310.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.49 ถึง 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.49 ถึง 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.49 ถึง 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล
2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทรา-
ชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ
ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบ
เป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การนิเทศและการประเมินผล
ด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6) การปกป้องเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การทำตัวให้พบเห็นอย่าง
เป็นนิจ 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ และ
11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยมีกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่
ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic
mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent
Samples)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 103 คน ซึ่งได้รับกลับคืนมา จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล จำนวน 103 คน แยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	32	31.07
	หญิง	71	68.93
	รวม	103	100.00
2	อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)		
	ไม่เกิน 30 ปี	12	11.65
	31 - 40 ปี	51	49.52
	41 - 50 ปี	14	13.59
	51 ปีขึ้นไป	26	25.24
	รวม	103	100.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	64	62.14
	ปริญญาโท	38	36.89
	ปริญญาเอก	1	0.97
	รวม	103	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน)	28	27.18
	ครู	75	72.82
	รวม	103	100.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)		
	ไม่เกิน 10 ปี	55	53.40
	11 - 20 ปี	30	29.13
	21 - 30 ปี	5	4.85
	31 ปีขึ้นไป	13	12.62
	รวม	103	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 และเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52 รองลงมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.65 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.14 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 และมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 อีกทั้ง เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตำแหน่งครู จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 72.82 และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11 - 20 ปี

จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.62 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เพื่อตอบคำถามการวิจัยในข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าสถิติ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยภาพรวม

(n = 103)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	รวม		
		\bar{x}	SD	ระดับ
1	การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา	4.51	0.65	มากที่สุด
2	การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	4.36	0.69	มาก
3	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.40	0.78	มาก
4	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.47	0.73	มาก
5	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.33	0.78	มาก
6	การปกป้องเวลาในการสอน	4.11	0.88	มาก
7	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.48	0.71	มากที่สุด
8	การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ	3.16	1.37	ปานกลาง
9	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.47	0.87	มาก
10	การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ	4.78	0.52	มากที่สุด
11	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.73	0.57	มากที่สุด
รวม		4.34	0.90	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, SD = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.78$, SD = 0.52) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.73$, SD = 0.57) การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.51$, SD = 0.65) การส่งเสริมให้มี

การพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.71$) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.73$) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.87$) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.78$) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.69$) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.78$) และการปกป้องเวลาในการสอน ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 10 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.88 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้นด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 1.37$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ที่ 1.37 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลมาก หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

จากตารางที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ในภาพรวม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ในรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา

(n = 103)

ข้อ	การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาผลการดำเนินงานทางวิชาการในปัจจุบัน	4.66	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ พร้อมระบุกรอบระยะเวลา	4.54	0.62	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ในแง่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น	4.50	0.61	มากที่สุด
4	ผู้บริหารใช้การประเมินความต้องการ หรือขอแบบสอบถามเพื่อขอความคิดเห็นบุคลากรสำหรับการพัฒนาเป้าหมาย	4.30	0.85	มาก
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.67	0.60	มากที่สุด
6	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายที่ครูสามารถแปลงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียนได้ง่าย	4.61	0.60	มากที่สุด
รวม		4.51	0.90	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาผลการดำเนินงานทางวิชาการในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.52$) ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายที่ครูสามารถแปลงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียนได้ง่าย ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการพร้อมระบุกรอบระยะเวลา ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการในแง่ความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารใช้การประเมินความต้องการหรือขอแบบสอบถามเพื่อขอความคิดเห็นบุคลากรสำหรับการพัฒนาเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.85 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา

(n = 103)

ข้อ	การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.52	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากร	4.26	0.66	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษากับครูในที่ประชุม	4.52	0.73	มากที่สุด
4	ผู้บริหารพิจารณาถึงเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกับครู	4.61	0.65	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและทั่วถึง (เช่น โปสเตอร์หรือวารสารโรงเรียน)	4.18	0.67	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา** (ต่อ)

(n = 103)

ข้อ	การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
6	ผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับนักเรียน	4.00	0.69	มาก
รวม		4.36	0.69	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาถึงเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกับครู ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.54$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษากับครูในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและทั่วถึง (เช่น โปสเตอร์หรือวารสารโรงเรียน) ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.67$) และผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.73 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อยหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน**

(n = 103)

ข้อ	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.69	มาก
2	ผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าเป้าประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ของครูสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.19	0.70	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (ต่อ)

(n = 103)

ข้อ	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	รวม		
		\bar{x}	SD	ระดับ
3	ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	4.42	0.72	มาก
4	ผู้บริหารพิจารณาผลงานนักเรียนประกอบการประเมินการเรียนการสอนของครู	4.43	0.74	มาก
5	ผู้บริหารประเมินครูด้านวัตถุประสงค์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาโดยตรง	4.50	0.67	มากที่สุด
6	ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.40	0.87	มาก
7	ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.48	0.80	มาก
8	ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.48	0.81	มาก
9	ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.83	มาก
10	ผู้บริหารระบุเวลาที่นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนผ่านข้อเสนอแนะให้กับครูหลังการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.30	0.86	มาก
11	ผู้บริหารระบุกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องจุดประสงค์การเรียนรู้ในรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.80	มากที่สุด
รวม		4.40	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการนิเทศและการประเมินด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศและการประเมินด้านการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารระบุกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องจุดประสงค์ การเรียนรู้ในรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.80$) ผู้บริหารประเมินครูด้าน วัตถุประสงค์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาโดยตรง ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.80$) ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในรายงาน ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.81$) ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ของครูในรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.83$) ผู้บริหารพิจารณาผลงานนักเรียน ประกอบการประเมินการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.74$) ผู้บริหารประชุมร่วมกับครู เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.87$) ผู้บริหารระบุเวลาที่นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนผ่านข้อเสนอแนะให้กับครู หลังการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.86$) ผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าเป้าประสงค์ในการ จัดการเรียนรู้ของครูสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.70$) และผู้บริหาร นิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.87 ซึ่งมีการ กระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

(n = 103)

ข้อ	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมอบหมายผู้รับผิดชอบในการ ประสานงานด้านหลักสูตรระดับชั้นเรียนอย่าง ชัดเจน	4.61	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารถ่ายทอดเป้าหมายทางวิชาการของ สถานศึกษาผ่านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.60	0.66	มากที่สุด
3	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบของสถานศึกษาใน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร	4.56	0.71	มากที่สุด
4	ผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์ของ ห้องเรียนพิเศษกับวัตถุประสงค์ของห้องเรียน ปกติมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน	4.15	0.65	มาก

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (ต่อ)

(n = 103)

ข้อ	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
5	ผู้บริหารตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา	4.34	0.82	มาก
6	ผู้บริหารประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและผลการทดสอบของนักเรียน	4.52	0.73	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทบทวนและ/หรือการคัดเลือกสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.83	มากที่สุด
รวม		4.47	0.73	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศและการประเมินด้านการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านหลักสูตรระดับชั้นเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารถ่ายทอดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาผ่านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบของสถานศึกษาในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและผลการทดสอบของนักเรียน ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทบทวนและ/หรือการคัดเลือกสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.83$) ผู้บริหารตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.82$) และผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์ของห้องเรียนพิเศษกับวัตถุประสงค์ของห้องเรียนปกติมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.83 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

(n = 103)

ข้อ	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารพบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน	4.33	0.88	มาก
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อสอบร่วมกับครูเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของการจัดการเรียนการสอน	3.83	0.81	มาก
3	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.48	0.65	มาก
4	ผู้บริหารแจ้งผลการทดสอบอย่างรวดเร็ว	4.34	0.79	มาก
5	ผู้บริหารแจ้งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.48	0.73	มาก
6	ผู้บริหารแจ้งนักเรียนเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.44	0.79	มาก
7	ผู้บริหารรับทราบถึงผลการทดสอบของนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ เช่น การเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะหรือการเสริมความรู้	4.62	0.67	มากที่สุด
8	ผู้บริหารพัฒนาหรือหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้	4.63	0.64	มากที่สุด
รวม		4.33	0.78	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาหรือหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารรับทราบถึงผลการทดสอบของนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ เช่น

การเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะหรือการเสริมความรู้ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารแจ้งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารแจ้งนักเรียนเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.79$) ผู้บริหารแจ้งผลการทดสอบอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.79$) ผู้บริหารพบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.88$) และผู้บริหารวิเคราะห์ข้อสอบร่วมกับครูเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.88 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการปกป้องเวลาในการสอน

(n = 103)

ข้อ	การปกป้องเวลาในการสอน	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่าครูจะไม่ถูกขัดจังหวะระหว่างการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	3.64	0.94	มาก
2	ผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่านักเรียนจะไม่ถูกรบกวนในช่วงที่มีการเรียนการสอน	4.16	0.62	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนอย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารกำหนดให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนต้องชดเชยการจัดการเรียนการสอน	3.96	0.83	มาก
5	ผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าเวลาการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้	3.72	1.01	มาก
รวม		4.11	0.88	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการปกป้องเวลาในการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปกป้องเวลาในการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่

ผู้บริหารกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่านักเรียนจะไม่ถูกเรียกตัวในช่วงที่มีการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารกำหนดให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนต้องชดเชยการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.83$) ผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าเวลาการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 1.01$) และผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่าครูจะไม่ถูกขัดจังหวะระหว่างการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.94$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 1.01 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ**

(n = 103)

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ	4.69	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเลือกกิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.76	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารตอบสนองความต้องการของครูในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.31	0.63	มาก
4	ผู้บริหารจัดหาสื่อข้อมูลทางวิชาการให้ครูอย่างสม่ำเสมอ (เช่น วารสารวิชาการ ตำรา การอบรมรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น)	4.54	0.68	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม	4.77	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารให้โอกาสครูพิเศษได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยนักเรียนบรรลुวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.63	0.77	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมานำเสนอด้านการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.76	มาก
8	ผู้บริหารใช้เวลาครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.89	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ** (ต่อ)

(n = 103)

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
9	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	4.69	0.64	มากที่สุด
10	ผู้บริหารจัดเวลาในการประชุมเพื่อให้ครูได้แบ่งปันแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือข้อมูลจากการฝึกอบรมต่าง ๆ	4.13	0.71	มาก
รวม		4.48	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.47$) ผู้บริหารเลือกกิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.53$) ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารให้โอกาสครูพิเศษได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยนักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.77$) ผู้บริหารจัดหาสื่อข้อมูลทางวิชาการให้ครูอย่างสม่ำเสมอ (เช่น วารสารวิชาการ ตำรา การอบรมรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น) ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.68$) ผู้บริหารใช้เวลาครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.89$) ผู้บริหารตอบสนองความต้องการของครูในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาแนะนำเสนอด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.76$) ผู้บริหารจัดเวลาในการประชุมเพื่อให้ครูได้แบ่งปันแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือข้อมูลจากการฝึกอบรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ

(n = 103)

ข้อ	การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารให้เวลาในการพูดคุยกับนักเรียนและครูในช่วงพักจากการจัดการเรียนการสอน	3.33	0.92	ปานกลาง
2	ผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษากับครูและนักเรียน	3.37	1.01	ปานกลาง
3	ผู้บริหารเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.87	0.88	มาก
4	ผู้บริหารดูแลชั้นเรียนกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้	2.03	1.47	น้อย
5	ผู้บริหารให้ความรู้หรือสอนนักเรียนด้วยตนเอง	2.19	1.43	น้อย
รวม		3.16	1.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 1.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.88$) รองลงมาผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษากับครูและนักเรียน ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 1.01$) ผู้บริหารให้เวลาในการพูดคุยกับนักเรียนและครูในช่วงพักจากการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.92$) ผู้บริหารให้ความรู้หรือสอนนักเรียนด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.19$, $SD = 1.43$) และผู้บริหารดูแลชั้นเรียนกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ($\bar{X} = 2.03$, $SD = 1.47$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.88 – 1.47 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลมาก หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

(n = 103)

ข้อ	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารชื่นชมผลงานครูในการประชุมวารสารโรงเรียนหรือเว็บไซต์โรงเรียน	4.66	0.80	มากที่สุด
2	ผู้บริหารชมเชยครูเป็นการส่วนตัวสำหรับความพยายามของครูหรือผลงานที่ดีของครู	4.58	0.81	มากที่สุด
3	ผู้บริหารชื่นชมความพยายามหรือผลงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษร	4.50	0.93	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้รางวัลครูด้วยโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น บทบาทหน้าที่ใหม่หรือการฝึกอบรม)	4.13	0.86	มาก
รวม		4.47	0.87	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป ได้แก่ ผู้บริหารชื่นชมผลงานครูในการประชุมวารสารโรงเรียนหรือเว็บไซต์โรงเรียน ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.80$) ผู้บริหารชมเชยครูเป็นการส่วนตัวสำหรับความพยายามของครูหรือผลงานที่ดีของครู ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.81$) ผู้บริหารชื่นชมความพยายามหรือผลงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.93$) และผู้บริหารให้รางวัลครูด้วยโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น บทบาทหน้าที่ใหม่หรือการฝึกอบรม) ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.93 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ

(n = 103)

ข้อ	การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ	รวม		
		\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายระดับสูงของนักเรียนที่คาดหวังว่าจะบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.66	0.60	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเริ่มการสอนตรงเวลาและครบชั่วโมงการสอน	4.85	0.43	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียนแต่ละระดับชั้น	4.83	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเลื่อนชั้นของนักเรียน	4.83	0.44	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้ข้อมูลแก่ครูในการดำเนินตามนโยบายด้านวิชาการ (เช่น แนวทางการวัดและประเมินผล วิธีการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานและผลการเรียนรู้ เป็นต้น)	4.76	0.47	มากที่สุด
รวม		4.78	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเริ่มการสอนตรงเวลาและครบชั่วโมงการสอน ($\bar{x} = 4.85$, $SD = 0.43$) ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเลื่อนชั้นของนักเรียน ($\bar{x} = 4.83$, $SD = 0.44$) ผู้บริหารกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียนแต่ละระดับชั้น ($\bar{x} = 4.83$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารให้ข้อมูลแก่ครูในการดำเนินตามนโยบายด้านวิชาการ (เช่น แนวทางการวัดและประเมินผล วิธีการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานและผลการเรียนรู้ เป็นต้น) ($\bar{x} = 4.76$, $SD = 0.47$) และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายระดับสูงของนักเรียนที่คาดหวังว่าจะบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.66$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.60 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

(n = 103)

ข้อ	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	รวม		
		\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารยกย่องนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการที่ดีเยี่ยมอย่างเป็นทางการ เช่น เกียรตินิยมหรือการกล่าวถึงในจดหมายข่าว	4.85	0.38	มากที่สุด
2	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อยกย่องนักเรียนสำหรับผลงานทางวิชาการและ/หรือพฤติกรรมในชั้นเรียน	4.66	0.68	มากที่สุด
3	ผู้บริหารชื่นชมความสำเร็จหรือความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง	4.83	0.44	มากที่สุด
4	ผู้บริหารติดต่อผู้ปกครองเพื่อแจ้งผลการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียนในสถานศึกษา	4.70	0.68	มากที่สุด
รวม		4.73	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการที่ดีเยี่ยมอย่างเป็นทางการ เช่น เกียรตินิยมหรือการกล่าวถึงในจดหมายข่าว ($\bar{X} = 4.85$, $SD = 0.38$) ผู้บริหารชื่นชมความสำเร็จหรือความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.44$) ผู้บริหารติดต่อผู้ปกครองเพื่อแจ้งผลการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารจัดประชุมเพื่อยกย่องนักเรียนสำหรับผลงานทางวิชาการและ/หรือพฤติกรรมในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.68 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมิน-
ตราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
นวมินตราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อตอบ
คำถามของการวิจัยข้อที่ 2 โดยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนนวมินตราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
ในสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิเคราะห์ใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples)

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินตราชินูทิศ
สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

(n = 103)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ผู้บริหาร (n = 28)		ครู (n = 75)		t	Sig.
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1	การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา (X1)	4.43	0.74	4.59	0.61	-1.40	0.17
2	การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (X2)	4.40	0.70	4.33	0.68	0.67	0.50
3	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (X3)	4.39	0.77	4.40	0.79	-0.09	0.93
4	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (X4)	4.45	0.72	4.48	0.73	-0.23	0.82
5	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X5)	4.20	0.81	4.46	0.76	-2.09	0.04
6	การปกป้องเวลาในการสอน (X6)	4.19	0.86	3.95	0.87	1.92	0.06
7	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X7)	4.48	0.79	4.52	0.68	-0.69	0.49
8	การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ (X8)	3.60	1.30	2.72	1.32	4.29	0.00
9	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X9)	4.46	1.00	4.47	0.82	-0.11	0.91
10	การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้าน วิชาการ (X10)	4.78	0.58	4.79	0.49	-0.39	0.70
11	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X11)	4.66	0.64	4.80	0.54	-1.37	0.18
รวม		4.36	0.85	4.32	0.91	-0.04	0.97

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol และ 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol จำนวน 103 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 28 คน และครู จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) โดยได้รับข้อมูลกลับคืน จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ผลปรากฏ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมาการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา การปกป้องเวลาในการสอน และการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการรักษาทัศนวิสัยในระดับสูงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนเสนอทางในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีการกำหนดกรอบเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกรณีศึกษาและตรวจสอบประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนโดยการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และบรรยากาศของนักเรียน มีการให้ความสำคัญในการปกป้องเวลาในการเรียนการสอนไม่ให้ถูกแทรกจากปัจจัยภายนอก มีการส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพ และจัดสิ่งจูงใจให้กับครูอย่างเต็มที่ ผู้บริหารพบปะนักเรียน และครูทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และดำเนินงานตามมาตรฐานด้านวิชาการที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรเดช บุญประดิษฐ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ ทองอากาศ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา ภาวะบุตร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตในด้านวิชาการและการเป็นสถานศึกษาชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับ เช่น การพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการในด้านต่าง ๆ ผ่านการจัดการเรียนการสอนสู่การแข่งขันในรายการต่าง ๆ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับประเทศ การตั้งเป้าหมายในการเป็นสถานศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงในระดับประเทศผ่าน

นโยบายการศึกษาของสถานศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับในการสอบเข้าระดับอุดมศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผ่านการอบรม สนับสนุนด้านการศึกษาต่อ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนในทิศทางที่สถานศึกษากำหนดไว้ สอดคล้องกับ คาวาโซ (Cavazos) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จใน Hispanic Majority High School ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการสนับสนุนถึงการพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ โปยขุนทด ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารักษ์ โมเล็ก ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสื่อสารไปยังครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรภายนอก ถึงเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม ผู้ปกครองเพื่อทราบเป้าหมายของสถานศึกษา การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการรายงาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา การพบปะกับนักเรียนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสื่อสารวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม เป็นต้น อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณาในการตัดสินใจถึงเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาเมื่อมีการประชุมครู ซึ่งสอดคล้องกับลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการสื่อสารในองค์การที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารดังกล่าวเป็นจุดตรงกลางของความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย หากผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่องค์การกำหนด และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารนี้เองจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร ต้นเจริญรัตน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่าการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุรอบเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ ติดตาม และสนับสนุนด้านการจัดการเรียน การในชั้นเรียนผ่านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าเป้าประสงค์ที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารมีการประเมินผลการสอนของครูผ่านการพิจารณาผลงานของนักเรียนที่ เป็นผลลัพธ์ในการจัดการเรียนการสอน หลังการนิเทศในชั้นเรียน ผู้บริหารได้ระบุจุดแข็ง จุดที่ต้อง พัฒนา และข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนขอครูเพื่อปรับปรุง พัฒนา และนำไปต่อยอด ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับไวลส์ (Wiles) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศเป็นบทบาทในการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารมีหน้าที่จัดให้ มีการอบรมในหน่วยงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้กระบวนการในการสังเกตการสอนแต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีวัดผลเพื่อพัฒนา บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศจะต้องพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงาน และประสานประโยชน์ให้การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของฐิติพร ตันเจริญรัตน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูใน ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของศุภลักษณ์ รัตนบุรี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งานหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านหลักสูตรในชั้นเรียนอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดเป้าหมายทางวิชาการผ่านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับระหว่างห้องเรียนปกติและห้องเรียนพิเศษ มีการนำผลการทดสอบของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร อีกทั้งประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่มีความครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและผลการทดสอบของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในการคัดเลือกสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับกลิคแมน (Glickman) ได้กล่าวว่า หนึ่งในบทบาทหน้าที่ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารด้านการจัดหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานด้านหลักสูตร ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการติดตาม กำกับ ดูแลในการใช้หลักสูตร ปกป้องเวลาในการเรียนการสอน มีการทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในระดับโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และบริหารเวลา สร้างสิ่งจูงใจให้กับครูและนักเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งหมดนี้เป็นการให้ความสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร ตันเจริญรัตน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการประสานงานด้านหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุตา กิ่งการจร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพบปะทั้งในรูปแบบทางการและรูปแบบไม่เป็นทางการกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อสอบร่วมกับครูเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งมีการนำผลการทดสอบเพื่อนำมาประเมินความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในการพัฒนาและหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ

จัดกิจกรรมเสริมผ่านกิจกรรมเสริมความรู้เพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยวิธีการที่ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกระบวนการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนโดยตรง มีการพัฒนาและใช้วิธีการในรูปแบบง่าย ๆ จากการทำงานเป็นประจำ การรวบรวมงาน การสรุปรายงาน และผลการวิจัยทางการเรียน รวมถึงการสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนเป็นรายบุคคลและรูปแบบกลุ่ม โดยอ้างอิงคะแนนของนักเรียนในชั้นเรียน และระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนเอช่วยเหลือและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้ผลการประเมินที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูมาพัฒนาประสิทธิภาพในด้านการสอนของครู และการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา บุญส่ง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ นิรันดร์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะณัฐ นันทการณ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการปกป้องเวลาในการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญที่จะทำให้ครูไม่ถูกขัดจังหวะระหว่างที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนและนักเรียนจะไม่ถูกเรียกตัวในช่วงที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องด้วยหากกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความไม่ต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามความคาดหวัง นอกจากนี้ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียน โดยนักเรียนต้องชดเชยเวลาที่ขาดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบายหรือแนวทางของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญในการเยี่ยมชมชั้นเรียนทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับดักค์ (Duck) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอน

มีความสามารถในการจัดสรรที่จะใช้เวลาไปกับชั้นเรียนให้มากกว่าปกติ อีกทั้งยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของสถานศึกษาทั้งหมด รวมถึงการสร้างความสะดวกของวิสัยทัศน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการควบคุมเวลาในการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุดา กิ่งการจร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแจ้งถึงโอกาสและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูทุกครั้งเมื่อมีการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะเลือกกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ มีการสอบถามหรือตอบสนองความต้องการของครูในการฝึกอบรม หรือแม้แต่การจัดหาสื่อข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาการให้ครูอยู่เสมอ เช่น วารสารวิชาการ ตำรา เอกสารวิชาการ การอบรมรูปแบบต่างๆ เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารให้โอกาสครูพิเศษได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเรียนและการนำวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาแนะนำเสนอด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับคลอเด็ต (Claudet) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสอนและการเรียนรู้ผ่านมิติมุมมองของครู ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะมีลักษณะพิเศษ 2 ประการ ได้แก่ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีข้อมูลย้อนกลับและการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาลักษณ์ ทายิดา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารักษ์ โมเล็ก ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้เวลาในการพบปะหรือพูดคุยกับนักเรียนและครูในช่วงพักจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ช่วงพักกลางวัน ช่วงหลังเลิกเรียน ช่วงกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะของนักเรียน เป็นต้น หรือช่วงที่มีการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการเยี่ยมชมในชั้นเรียนเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับครูและนักเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งผู้บริหารสนับสนุน เข้าร่วม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของนักเรียนเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เช่น ลาป่วย ไปราชการ อบรมหรือพัฒนาตนเองกับองค์กรภายนอก เป็นต้น ผู้บริหารจะไม่ได้ดำเนินการดูแล ควบคุม หรือจัดการเรียนการสอนแทนครูในชั้นเรียนเอง เนื่องจากหากครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ในชั้นเรียน ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ดูแลและจัดการเรียนการสอนแทน เพื่อให้การจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความต่อเนื่องตามบทบาทของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) กล่าวว่า แม้ว่าส่วนใหญ่ของเวลาของผู้บริหารสถานศึกษามักจะใช้ไปกับการประชุมและ การดำเนินกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสรรความสำคัญสำหรับเวลาในการพบปะกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับนักเรียนและครูในรูปแบบไม่เป็นทางการซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความต้องการของนักเรียนและครูในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังผลลัพธ์เชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของนักเรียน และครูด้วย

1.9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการชื่นชมผลงานหรือความพยายามของครูในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การชื่นชมเวลาที่มีการประชุมในโรงเรียน การชื่นชมผ่านวารสารของโรงเรียน การชื่นชมผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน การชื่นชมผ่าน เป็นต้น หรือการชื่นชมผลงานหรือความพยายามของครูในรูปแบบที่เป็นไม่ทางการ เช่น การชื่นชมหรือยกย่องครูเป็นการส่วนตัว เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารให้รางวัลเป็นผลตอบแทนในการสร้างผลงานหรือความพยายามของครูเป็นกำลังใจหรือเสริมแรงให้ครูสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานในระดับต่อไป เช่น การให้รางวัลเป็นสิ่งของ การเสนอชื่อรับรางวัลต่างๆ การให้บทบาทหรือตำแหน่งใหม่ในระดับสูงขึ้นกับครู หรือแม้แต่การให้โอกาสในการได้พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ความสามารถเพื่อต่อยอดความสำเร็จของครู ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวในทฤษฎีการจูงใจ คำจูงใจ (The Motivation-Hygiene Theory) ไว้ว่าปัจจัยเกี่ยวข้องกับความรูสึก แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัย คำจูงใจ (hygiene factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูงใจเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงานเป็นปัจจัยอาจจะนำไปปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการจัดหาสิ่งจูงใจการจัดการเรียนการสอนแก่ครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุดา กิ่งการจร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมาก

1.10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล **ด้านการพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ทางวิชาการของนักเรียนในระดับสูงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ หากกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ย่อมส่งผลให้มาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในระดับที่คาดหวังไว้ อีกทั้งผู้บริหารกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการเลื่อนชั้นของนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารให้ข้อมูลแก่ครูด้านมาตรฐานทางวิชาการผ่านนโยบายของสถานศึกษาที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ เช่น กำหนดมาตรฐานทางวิชาการผ่านการวัดและประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานและผลการเรียนรู้ในแต่ละระดับ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแมคอีแวน (McEwan) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรชัย ภักดีศุภผล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มาตรฐานวิชาการครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการยกย่องครูและนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการที่ดีเยี่ยมภายในสถานศึกษา อย่างเป็นทางการ เช่น การเชิดชูครูที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีวันลา การมอบเกียรติบัตรให้นักเรียนที่ได้รับรางวัลในการแข่งขันของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ นักเรียนที่มีผลการเรียนในระดับดีเยี่ยมต่อเนื่อง เป็นต้น และยกย่องครูและนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการที่ดีเยี่ยมภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การแข่งขันศิลปหัตถกรรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การแข่งขันทางวิชาการที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือองค์กรภายนอก การกล่าวถึงความสำเร็จของนักเรียนและครูผู้ฝึกซ้อมผ่านวารสารหรือเว็บไซต์ของโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ด้านวิชาการแล้ว ผู้บริหารยกย่องนักเรียนที่มีพฤติกรรมในระดับดีเยี่ยม เช่น การมอบรางวัลให้นักเรียนที่มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม เป็นต้น นอกจากนี้ นักเรียนที่มีพัฒนาการด้านผลการเรียนที่ดีขึ้น ผู้บริหารประสานและติดต่อผู้ปกครองเพื่อแจ้งผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนผ่านกระบวนการทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัbbenและฮิวส์ (Ubben and Hughes) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การทำงานรอบเวลาที่กำหนด มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา มีการมุ่งเน้นด้านวิชาการ สร้างความคาดหวังและผลการดำเนินงานของครู มีการทำงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา สร้างการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารักษ์โมเล็ก ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ในภาพรวมของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งว่าแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาในการกำหนดกรอบเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนมีใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการนิเทศการศึกษาและตรวจสอบประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนโดยการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา โดยการให้ความสำคัญในการปกป้องเวลาในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ทำตัวให้พบเห็นอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาการดำเนินการตามมาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ชาคำฤทธิ ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปีติวรรณอุปถัมภ์) พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปีติวรรณอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปีติวรรณอุปถัมภ์) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับลัทธิลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันในสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ มีค่ามีชัฒมิเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นหลังจากผู้บริหารเสร็จสิ้นภารกิจของตนเองหรือช่วงพักจากการประชุมภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีเวลาในการพบปะหรือพูดคุยกับครูและนักเรียนในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น ช่วงการนิเทศการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหาร การประชุมภายในสถานศึกษากับครูหรือนักเรียน เป็นต้น และในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน ช่วงหลังเลิกการประชุม ช่วงพักจากการกิจกรรมภายในสถานศึกษา (กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมกีฬาภายใน ฯลฯ) เพื่อให้ครูและนักเรียนได้รับการปฏิบัติตนของผู้บริหารและเกิดความรู้สึกเป็นกัลยาณมิตรหรือสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียนในเชิงบวก

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ ในรายชื่อที่ผู้บริหารดูแลชั้นเรียนกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องด้วยนโยบายของสถานศึกษามีการวางนโยบายไว้ในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ เช่น การลาป่วย การลาภิกหรือไปราชการในวันดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะจัดครูเข้าคาบแทนในการดูแลนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเกิดข้อจำกัดน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรดูแลชั้นเรียนเป็นครั้งคราวในรูปแบบของการนิเทศการสอนในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การพบปะหรือพูดคุยกับนักเรียนในชั้นเรียน การให้ข้อคิดด้านการใช้ชีวิตหรือแนวทางในการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารจะสามารถทราบถึงปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการจัดการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารจะทราบความคิดเห็นของนักเรียนในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์

ต่อผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถสร้างความรู้สึกลึกซึ้งผ่อนคลายและสบายใจเพื่อเตรียมความพร้อมในกิจกรรมการเรียนรู้เมื่อครูพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol ด้านการทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ ในรายชื่อที่ผู้บริหารให้ความรู้หรือสอนนักเรียนด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายในการให้ผู้บริหารมีคาบสอนหรือสังเกตการสอนไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงของผู้อำนวยการสถานศึกษา และไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนั้น กลุ่มบริหารวิชาการควรจัดคาบสอนหรือคาบสังเกตการสอนของครูเพื่อให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูกับนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการนิเทศการสอนในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ หรือหากสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมความรู้ นอกหลักสูตรหรือกิจกรรมภายในที่ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสได้พบปะกับนักเรียนทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้ที่เกี่ยวกับเนื้อหาในการจัดกิจกรรมเรียนรู้หรือเนื้อหานอกหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้กับนักเรียน เช่น การให้ความรู้ในวันสำคัญของไทยหรือวันสถาปนาโรงเรียนเกี่ยวกับสถานศึกษา การให้ความรู้หรือแนวทางการพัฒนาตัวเองให้คาบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (พพระดับ) การให้ความรู้เพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ในชั้นเรียนในช่วงที่มีการนิเทศการสอน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเป็นสิ่งที่น่าประทับใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับครูและนักเรียนได้ด้วย เช่น สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศที่เกิดพลังบวกกับครูและนักเรียน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ให้นักเรียน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธรณchol เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหาร
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัญญากร เอี่ยมพญา. **การพัฒนาวิชาชีพครู**. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่, 2561.

กิตติภาพ ภาวนัฐกุลธรร, “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” **สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์** 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 47-58..

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

เกตุสุดา กิ่งการจร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.” **บัณฑิตศึกษานิตยสาร** วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562): 427-442.

จักรพันธ์ โปยขุนทด, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา.” **วารสารเสียงธรรมจากมหายาน** 10, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 277-288.

จุฑารัตน์ นิรันดร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.” **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา** 6, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 553-562.

ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร.” **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 13, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2566): 56-70.

ฐิติพร ตันเจริญรัตน์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** 23, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 192-204.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565.

เดลินิวส์ออนไลน์. “ทะลักหมิ่นแห่ข้าม.4‘เตรียมอุดมฯ’สุดอหังตโรงเรียนรับแค่ 1.5 พันคน” เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/news/3242820>

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา** 7, 22 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 46-58.

จิตารักษ์ โมเล็ก, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียน

- มาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 425-439.
- นรัชย์ ภักดีศุภผล, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม 15, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 18-31.
- ปิยะณัฐ นันทการณ, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน.” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 9, 1 (มกราคม-เมษายน 2567): 883-894.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553.
- ปวีณา บุทธิจักร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21,” วารสารการบริหารและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 10, 37 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564): 210.
- ปิยาภรณ์ หอมจันทร์, “เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 13, 2 (กรกฎาคม- ธันวาคม 2564): 119-131..
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง (1 พฤศจิกายน 2565): 121..
- พรรณอร อุชุกาพ. การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.
- พิชญาภา ยืนยาว. ตำราภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครปฐม, 2562.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เฮา เคอร์มีส์, 2547.
- พิพัฒน์ นนทยาธรรณ. ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: *Life Model*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม, 2556.
- มัทนา วัจนอมตศักดิ์. ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2561.
- เมเยอร์, พอล เจ., and แรนดี้ สเล็คธา. หลัก 5 ประการ สู่การเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี, 2550. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561): 1.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 14.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: นำศิลป์, 2554.
- โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปี การศึกษา 2565 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนวมิ

- นทรราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, 2566.
- โรงเรียนโพธิสารพิทยากร. “10 อันดับโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษา 4 ปี
การศึกษา 2567” เข้าถึงเมื่อ 17 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก
<https://www.facebook.com/potisarnschool>.
- ลลณลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัด
กาญจนบุรี.” **วารสารธรรมเพื่อชีวิต** 30, 1 (มกราคม - มีนาคม 2567): 232-253.
- วัชรินทร์ ซาคำฤทธิ. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.เป็ติวรรณอุปถัมภ์).”
สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ,
2555.
- วีระยุทธ ชატะกาญจน์. **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ศักดาพร ทิพวิจนา, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” **ศึกษา วารสาร
ศึกษาศาสตร์** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 89-97
- ศุภลักษณ์ รัตนบุรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.” **วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด** 18, 1 (มกราคม-เมษายน 2567): 36-50.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. **ปัจจัยที่ทำให้ระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ:
ข้อมูลพื้นฐานจากโครงการ PISA 2012**. กรุงเทพฯ: เปเปอร์ พรีนท์, 2558.
- สมุท ข่านาญ. “วิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ.” **ในเอกสารประกอบการเรียนสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2554.
- สรเดช บุญประดิษฐ์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.” **วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรม
ศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม** 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567): 38-46
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567,” 26 ตุลาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและ
ราชกิจจานุเบกษา, 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน
กราฟฟิค, 2560.

สุธีรา บุญส่ง, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.” วารสารวิชาการสถาบันพัฒนา **พระวิทยากร** 7, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567): 78-91.

สุนทร โคตรบรรเทา. **การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560.

อริสรา จันทรมงคลชัย, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.” วารสารนิสิตวัง 25, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 43-53.

อัจฉรา นิยามภา. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเตอร์ ปรินท์, 2561.

ภาษาอังกฤษ





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว 8612.2/534



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา พุทธมณฑล

ด้วย นายอนุชิต บุรณพันธ์ รหัสนักศึกษา 650620139 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา พุทธมณฑล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

2. แบบทดสอบนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ให้ข้อมูล) ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- (4) หัวหน้างาน
- (5) ครู

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอนุชิต บุรณพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	() 1
2	อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี) <input type="radio"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	() 2
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	() 3
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="radio"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="radio"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="radio"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="radio"/> หัวหน้างาน <input type="radio"/> ครู	() 4
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี) <input type="radio"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 20 ปี <input type="radio"/> 21 - 30 ปี <input type="radio"/> 31 ปีขึ้นไป	() 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินทิศ สตรีวิทยา
พุทธมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียง
ช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาผลการทำงานทางวิชาการในปัจจุบัน						
2.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการพร้อมระบุกรอบระยะเวลา						
3.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการในแง่ความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น						
4.	ผู้บริหารใช้การประเมินความต้องการหรือแบบสอบถามเพื่อขอความคิดเห็นบุคลากรสำหรับการพัฒนาเป้าหมาย						
5.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา						
6.	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายที่ครูสามารถแปลงเป็นวัตถุประสงค์ในชั้นเรียนได้ง่าย						
การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา							
7.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา						
8.	ผู้บริหารสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาแก่บุคลากร						
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษากับครูในที่ประชุม						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
10.	ผู้บริหารพิจารณาถึงเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกับครู						
11.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและทั่วถึง (เช่น โปสเตอร์หรือวารสารโรงเรียน)						
12.	ผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายของสถานศึกษาในการประชุมร่วมกับนักเรียน						
การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน							
13.	ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ						
14.	ผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าเป้าประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ของครูสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา						
15.	ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา						
16.	ผู้บริหารพิจารณาผลงานนักเรียนประกอบการประเมินการเรียนการสอนของครู						
17.	ผู้บริหารประเมินครูด้านวัตถุประสงค์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาโดยตรง						
18.	ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน						
19.	ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน						
20.	ผู้บริหารระบุจุดแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในรายงานผลการปฏิบัติงาน						
21.	ผู้บริหารระบุจุดที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในรายงานผลการปฏิบัติงาน						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
22.	ผู้บริหารระบุเวลาที่นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนผ่านข้อเสนอแนะให้กับครูหลังการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน						
23.	ผู้บริหารระบุกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องจุดประสงค์การเรียนรู้ในรายงานผลการปฏิบัติงาน						
การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร							
24.	ผู้บริหารมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านหลักสูตรระดับชั้นเรียนอย่างชัดเจน						
25.	ผู้บริหารถ่ายทอดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาผ่านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
26.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบของสถานศึกษาในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร						
27.	ผู้บริหารทำให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์ของห้องเรียนพิเศษกับวัตถุประสงค์ของห้องเรียนปกติมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน						
28.	ผู้บริหารตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา						
29.	ผู้บริหารประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและผลการทดสอบของนักเรียน						
30.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทบทวนและ/หรือการคัดเลือกสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน						
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน							
31.	ผู้บริหารพบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน						
32.	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อสอบร่วมกับครูเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของการจัดการเรียนการสอน						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
33.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา						
34.	ผู้บริหารแจ้งผลการทดสอบอย่างรวดเร็ว						
35.	ผู้บริหารแจ้งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร						
36.	ผู้บริหารแจ้งนักเรียนเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา						
37.	ผู้บริหารรับทราบถึงผลการทดสอบของนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ เช่น การเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะหรือการเสริมความรู้						
38.	ผู้บริหารพัฒนาหรือหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจัดกิจกรรมเสริมความรู้						
การปกป้องเวลาในการสอน							
39.	ผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่าครูจะไม่ถูกขัดจังหวะระหว่างการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน						
40.	ผู้บริหารพยายามทำให้แน่ใจว่านักเรียนจะไม่ถูกเรียกตัวในช่วงที่มีการเรียนการสอน						
41.	ผู้บริหารกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนอย่างชัดเจน						
42.	ผู้บริหารกำหนดให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียนต้องชดเชยการจัดการเรียนการสอน						
43.	ผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าเวลาการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้						
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ							
44.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ						
45.	ผู้บริหารเลือกกิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
46.	ผู้บริหารตอบสนองความต้องการของครูในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา						
47.	ผู้บริหารจัดหาสื่อข้อมูลทางวิชาการให้ครูอย่างสม่ำเสมอ (เช่น วารสารวิชาการ ตำรา การอบรมรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น)						
48.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม						
49.	ผู้บริหารให้โอกาสครูพิเศษได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยนักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้						
50.	ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมานำเสนอด้านการจัดการเรียนการสอน						
51.	ผู้บริหารใช้เวลาครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน						
52.	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน						
53.	ผู้บริหารจัดเวลาในการประชุมเพื่อให้ครูได้แบ่งปันแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือข้อมูลจากการฝึกอบรมต่างๆ						
การทำตัวให้พบเห็นอย่างเป็นนิจ							
54.	ผู้บริหารใช้เวลาในการพูดคุยกับนักเรียนและครูในช่วงพักจากการจัดการเรียนการสอน						
55.	ผู้บริหารเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษากับครูและนักเรียน						
56.	ผู้บริหารเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร						
57.	ผู้บริหารดูแลชั้นเรียนกรณีที่ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้						
58.	ผู้บริหารให้ความรู้หรือสอนนักเรียนด้วยตนเอง						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู							
59.	ผู้บริหารชื่นชมผลงานครูในการประชุมวารสารโรงเรียน หรือเว็บไซต์โรงเรียน						
60.	ผู้บริหารชมเชยครูเป็นการส่วนตัวสำหรับความพยายามของครูหรือผลงานที่ดีของครู						
61.	ผู้บริหารชื่นชมความพยายามหรือผลงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษร						
62.	ผู้บริหารให้รางวัลครูด้วยโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น บทบาทหน้าที่ใหม่หรือการฝึกอบรม)						
การพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานด้านวิชาการ							
63.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายระดับสูงของนักเรียนที่คาดหวังว่าจะบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้						
64.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเริ่มการสอนตรงเวลาและครบชั่วโมงการสอน						
65.	ผู้บริหารกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียนแต่ละระดับชั้น						
66.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเลื่อนชั้นของนักเรียน						
67.	ผู้บริหารให้ข้อมูลแก่ครูในการดำเนินการตามนโยบายด้านวิชาการ (เช่น แนวทางการวัดและประเมินผล วิธีการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานและผลการเรียนรู้ เป็นต้น)						
การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้							
68.	ผู้บริหารยกย่องนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการที่ดีเยี่ยมอย่างเป็นทางการ เช่น เกียรติบัตรหรือการกล่าวถึงในจดหมายข่าว						
69.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อยกย่องนักเรียนสำหรับผลงานทางวิชาการและ/หรือพฤติกรรมในชั้นเรียน						

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
70.	ผู้บริหารชื่นชมความสำเร็จหรือความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง						
71.	ผู้บริหารติดต่อผู้ปกครองเพื่อแจ้งผลการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียนในสถานศึกษา						



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอนุชิต บุรณพันธ์
วุฒิการศึกษา	90/239 หมู่ 4 ซอยบางระทึก 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ตำบลบางระทึก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ผลงานตีพิมพ์	บทความวิชาการ เรื่อง แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่ (บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอ้อย, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วังถนนอมศักดิ์) แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระ วิทยากร 5, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565), 227-244.

