



วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index>



Research Article

DOI: 10.14456/jpv.2024.11

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิต
ใหม่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

The Developmental Guidelines for School Academic Behavior's Administrator in the Nimitmai Group Under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

พัลลภ รัชนิพนธ์^{1*}, และ นุชนรา รัตนศิริระประภา²

Pallop Ratchanipon^{1*}, & Nuchnara Rattanasiraprapha²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พัลลภ รัชนิพนธ์*

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร

Pallop Ratchanipon

Education Administration Program,
Graduate School, Silpakorn University,
Thailand.

Email: pallop777@hotmail.com

2. ผศ. ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assis.Prof. Dr.Nuchnara

Rattanasiraprapha

Graduate School, Silpakorn University,
Thailand.

Email: nuchnara14@hotmail.com

คำสำคัญ:

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

Keywords:

Behavior of Academic Leader

Article history:

Received: 16/03/2023

Revised: 12/03/2024

Accepted: 27/06/2024

Available online: 30/06/2024

ABSTRACT

The objectives of the independent study were to find out: 1) behavior of academic Leader of school administrations in the Nimitmai group under the office of Lopburi primary education area 1 2) guideline on the development of the instructional management behavior of school Administrations in the Nimitmai group under the office of Lopburi primary education area 1. The samples were 72 directors and teachers who have been in the Nimitmai group. The instruments used in this study were 1) the questionnaire about the behavior of academic leaders by Hallinger and Murphy. 2) The questionnaire for guidelines on the development of the instructional management behavior. Data were analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The study was found that: 1) The behavior of the academic leaders of school administrations in the Nimitmai group is overall at a high level. Considering each aspect, eleven aspects are at a high level. In descending order by arithmetic mean are: supervising and evaluation instruction, framing school goals, providing incentive for student, monitoring student progress, coordinating curriculum, communicating school goals, promoting professional development, providing incentives for teachers, protecting instructional time, enforcing academic standards and maintaining high visibility. 2. Guidelines on the development of the instructional management behavior of school administrations in the Nimitmai group include eight

How to cite:

Ratchanipon, P. & Rattanasiraprapha, N.
(2024) The Developmental Guidelines for
School Academic Behavior's Administrator
in the Nimitmai Group Under Lopburi
Primary Educational Service Area Office 1.
Journal of Philosophical Vision, 29 (1), 159-
179.

guidelines: 1) Directors should collaborate with teachers involved in setting academic goals. 2) There should be more media to promote school goals. 3) Developing the school's curriculum should be defined as a plan. 4) There should be activities that involve parents to monitor progress. 5) The academic calendar of the school should be defined. 6) There should be an encouragement for the teachers to attend training. 7) There should be enrichment curriculum. 8) Encourage the teacher to teach the student through active learning.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พฤติกรรมแนวทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพลบุรี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมแนวทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพลบุรี เขต 1 โดยประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมแนวทางวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมแนวทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมแนวทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ พบว่ามีแนวทางในการพัฒนาจำนวน 8 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ 2) ควรมีการจัดทำสื่อสารประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้มากขึ้น 3) ควรมีการกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงาน 4) ควรมีการจัดให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้า 5) ควรมีการกำหนดปฏิทินวิชาการของโรงเรียน 6) ควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนา

อบรม 7) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 8) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบ แอคทีฟเลิ닝

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ซึ่งได้บัญญัติให้มีการดำเนินการเพื่อให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพซึ่งไม่มีการเก็บ ค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560: 14) การศึกษาจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคน ไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา ที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้ เจริญก้าวหน้า ทดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษ ที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560–2579, (2560: ก.)

การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยประชาชนทุกคนมีโอกาส ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมีภายใต้ระบบเศรษฐกิจ สังคมฐานความรู้สังคมแห่งปัญญา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ส่วนหน่วยงาน สถานศึกษา และสถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารจัดการและจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทาง การศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน และ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนและร่วม รับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อคนซึ่งเป็น กำลังที่สำคัญมีคุณภาพก็ย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติที่มีคุณภาพต่อไปด้วย

การขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการขององค์กร ต้องพึ่งพาอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้สำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กร ตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำองค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็น ผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (อัจฉรา นิยมภา (2561) ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายของการศึกษา และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องภาวะผู้นำ หรือ พฤติกรรมของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรหนึ่งๆ ไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของสังคมและของประเทศชาติ แนวคิดนี้ทำให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่จะเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญแก่องค์กรของตน ทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เสนอหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้เรียน หรือบูรณาการให้ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทางการศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถดึงศักยภาพของผู้ตามของตนให้มุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ องค์กรที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถจึงเปรียบเสมือนกองทัพที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมถึงการเป็นผู้ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์หรือนโยบายนั้นประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (มีทนา วังถนอมศักดิ์ (2561: 2-3). ซึ่งจะเห็นได้ว่าในทุกองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความผู้นำที่มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการบริหารงานวิชาการซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาแทบทุกแห่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ทั้งในด้านของการบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน เพื่อให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (อัจฉรา นิยมมาภา (2561), หน้า 40) และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ว่า เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนา คือให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาย่อยจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานขั้นต้น ในระดับ “ปานกลาง” ที่การมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณรวมทั้งการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนคุณภาพมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ ระดับ “ดี” “ดีเลิศ” และ “ยอดเยี่ยม” จะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพมาตรฐานในระดับที่แตกต่างกันในเรื่องการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด และการแก้ปัญหา การมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร และการมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 7-8.)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้

ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ รวมไปถึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

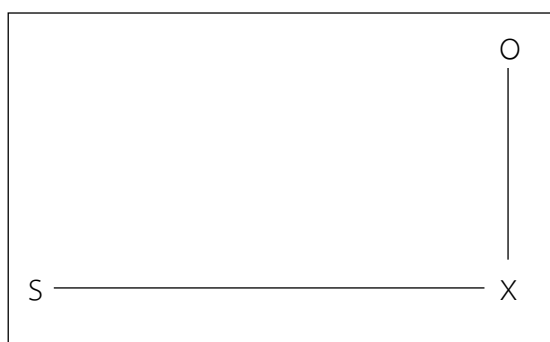
1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, nonexperimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinion questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) Rensis Likert (1961), P.123. โดยกำหนดค่าและแปลความหมายของคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นจากงานวิจัยของ นิธิสรา บุญสอาด (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.988 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในกลุ่มจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Lee J.: 1974) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 30 ฉบับ เท่ากับ 0.922

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 69 คน จำแนกเป็น 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 54 คน 3) ครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน 4) พนักงานราชการ จำนวน 1 คน 5) ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 2 คน

2. แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรายชื่อที่มีค่ามัธยฐานอันดับที่น้อยที่สุดของแต่ละด้านมาใช้เป็นประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขั้นที่ 2 สร้างคำถามจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการจำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย 2 ใน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 5 ปี 3) มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านวิชาการในกลุ่มหรือในโรงเรียนอย่างน้อย 3 ปี

ขั้นที่ 4 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา โดยเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งจัดทำสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาคิวิชาบริหารการศึกษา/บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. ผู้วิจัยรับเครื่องมือกลับมาด้วยตนเอง พร้อมกับตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ได้รับ กรณีที่การตอบแบบสอบถามไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำกลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 72 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อได้รับเครื่องมือกลับมาแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. จัดระเบียบข้อมูล ตรวจสอบ และรวมคะแนนแบบสอบถามในฉบับที่สมบูรณ์

3. วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

4. ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) ทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinion questionnaire) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 69 คน และ

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งเครื่องมือมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การคุ้มครองเวลาในการสอน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า

2.1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางการศึกษา วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ

2.2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำเป็นประกาศเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของโรงเรียน เช่น Website โรงเรียน (ตามแนวทาง ITA Online) และผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานและติดตามในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

2.3) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารควรร่วมกับหัวหน้างานฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดปฏิทินการนิเทศ ออกแบบ และจัดทำเอกสารการนิเทศ มีการประชุมคณะครูให้ทราบเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอน กำหนดไว้อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยผู้บริหารเข้านิเทศแบบสุ่ม 1 ครั้ง และให้ครูกำหนดวันที่ต้องการให้นิเทศอีก 1 ครั้ง ซึ่งผู้บริหารควรชี้ให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเป็นรายบุคคลหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ

2.4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงาน ที่ต้องดำเนินงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา โดยการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลและภาพรวมของรายวิชาในทุกๆ สิ้นปีการศึกษา และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สำหรับจัดการศึกษาในปีต่อไป

2.5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรสำรวจช่องทางการสื่อสารของผู้ปกครองกับโรงเรียนที่เหมาะสม และกำหนดให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมผู้ปกครองทุกปีการศึกษา กิจกรรม open house เพื่อนำเสนอผลการเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ รวมทั้งควรกำหนดการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง และรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะแยกเป็นรายวิชาตามความเหมาะสม

2.6) ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการออกแบบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีการกำหนดชั่วโมงเรียนและชั่วโมงกิจกรรมอย่างชัดเจน และควรมีการกำกับดูแลครูผู้สอนให้มีการเตรียมแผนการสอนในแต่ละรายวิชา เพื่อให้การเรียนการสอนและเป็นไปตามกรอบเวลาในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน

2.7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการพัฒนารายวิชาของตนเองหรือให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนงานโครงการเชิงวิทยากรภายนอกมาอบรมให้ความรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษา

2.8) ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารควรให้ครูและนักเรียนมีอิสระทางความคิดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และสนับสนุนให้ครูและนักเรียนมีโอกาสได้แสดงศักยภาพด้านความรู้ความสามารถของตนเอง โดยผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติกับครูและนักเรียนด้วยความเมตตากรุณาและเอาใจใส่

2.9) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียน เดินทางไปเยี่ยมในกรณีไม่สบาย หรืออื่นๆ ควรส่งเสริมครูผู้สอนในเรื่องของวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ พิจารณาการต่อสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราว และควรแสดงออกให้ครูรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในโรงเรียน

2.10) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรมีการประชุมครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาการร่วมกัน และให้ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยยึดหลักและเทียบกับเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งเน้นย้ำให้ครูตระหนักถึงมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่เสมอ เพราะมาตรฐานวิชาชีพครูถือเป็นการปฏิบัติตนขั้นพื้นฐานของครูที่จะนำไปสู่การพัฒนานักเรียน

2.11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดโปรแกรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning และกำหนดให้มีกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ให้นักเรียนเลือกตามความต้องการและความสนใจ รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมแนะแนวที่เข้มข้นเพื่อให้ให้นักเรียนสามารถรู้จักตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยออกแบบโครงสร้างและเวลาเรียนให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นด้วยการนำประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาปรับประยุกต์ให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ทั้งมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการจัดประชุมครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้รับทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนในทุกปีการศึกษา มีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และนำผลสัมฤทธิ์เหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้

เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนพร้อมทั้งสื่อสารให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน มีคณะนิเทศและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนพร้อมกับให้คำแนะนำแก่ครูหลังเสร็จสิ้นการประเมิน มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาด้วยการฝึกอบรม และมีการจัดบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของครูและการเรียนรู้ของ นักเรียนทั้งบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเมื่อ พิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 11 ด้าน เป็นรายด้าน พบว่า

1.1) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้าน การสอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ สม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อกำกับดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล และ ประเมินผลนักเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและมาตรฐานตัวชี้วัดตาม หลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการให้คำแนะนำหลังสังเกตการสอน รวมถึงแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างครูผู้สอนเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแมคซิลแวน (McIlvain, 2021) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

1.2) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของ สถานศึกษา ทั้งการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาและการนำข้อมูลสารสนเทศในอดีตและ ปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา และร่วมกันดำเนินการบริหารงาน ด้านวิชาการอย่างมีระบบแบบแผน เหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนเป็นไป ในทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถนำพาผลลัพธ์ไปสู่ เป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องควาโซ (Cavazos) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School ผลการศึกษาพบว่า ภาวะ ผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการ พัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการ เรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของ โรงเรียน

1.3) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ช่วย ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ จัดนิทรรศการ และ ประชาสัมพันธ์แสดงผลงานของสถานศึกษาและนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นหรือมีพฤติกรรมดีเด่นให้ บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่ง

เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างหลากหลาย นอกจากนี้หลายโรงเรียนยังมีการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจ โดยจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ธ (Barth) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมอย่างเด่นชัดแก่ครูและนักเรียน ซึ่งการจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายประการด้วยกัน ประกอบด้วย ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ สภาพกายภาพที่เอื้ออำนวย การกล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ การเคารพในความแตกต่างของผู้อื่น การทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่แห่งความสุข มีความกังวลเล็กน้อย แต่มีมาตรฐานที่สูง

1.4) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและนำเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และยังมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้แก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ยังมีการนำเอาผลการติดตามความก้าวหน้ามาใช้ในการกำหนดและประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรของโรงเรียน และการประเมินการสอนของครู โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเดวิสและโทมัส (Davis & Thomas, 1993) ที่ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยวิธีการคือ ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนโดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง การพัฒนาและใช้วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวม การสรุป และรายงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อน ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียนเพื่อช่วยเหลือและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอน การใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูในการประเมินวิธีการสอนที่มี ประสิทธิภาพของครู และการให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.5) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง มีการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกลิคแมน (Glickman, 2002) ที่ได้กล่าวว่า หนึ่งในบทบาทหน้าที่ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตรออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตร พิจารณาเวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้เห็นพบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ

บริหารเวลา กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.6) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับรู้และเข้าใจของครู ผู้ปกครองนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการจัดการประชุมชี้แจงและการทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้าน แสดงให้ทุกคนได้เห็นถึงความสำคัญของงานด้านวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการติดตามผลการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอไม่ต้องมีขั้นตอนที่เป็นทางการ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับลิเคิร์ต (Likert, 1954) ที่ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพของการสื่อสารในองค์การที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างบุคคลดังกล่าวเป็นจุดกลางของความเกี่ยวพันของสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายตามมา ซึ่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของจุดประสงค์ขององค์การ และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวมาก

1.7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอยู่เสมอ โดยการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการศึกษาต่อของครู และการส่งครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของครู และขยายผลโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน พร้อมทั้งมีการนำผลดังกล่าวมาทบทวนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ในบางโอกาสผู้บริหารยังมีการจัดอบรมสัมมนาให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคลอเด็ต (Claudet, 2016) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้มิติการมองของครู ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจครูผู้สอนโดยการสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยการกล่าวยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นของครูทางวาจา หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสามารถแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในวิชาชีพ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้กล่าวว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

1.9) ด้านการคุมครองเวลาในการสอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคุมครองเวลาในการสอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการและติดตามการใช้เวลาในการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลาที่หลักสูตรกำหนด มีการดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูผู้สอนติดภารกิจจนไม่สามารถเข้าสอนได้ รวมทั้งมีการควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับดักค์ (Duke, 2010) ที่ได้กล่าวว่าเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

1.10) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานด้านวิชาการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนและประกาศชี้แจงให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ นอกจากนี้ยังร่วมกับครูผู้สอนในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการของนักเรียนแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมุทพร ชำนาญ ที่ได้กล่าวว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู กำกับติดตามงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและผู้เรียน

1.11) ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ทั้งยังสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดการสอนเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและนักเรียน และยังให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการต่างๆ ของครูผู้สอนและนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับไชยา ภาวะบุตร (2565) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า คือ การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับธิดารักษ์ โมเล็ก (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมาก

ที่สุด คือ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุด คือ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกรณีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกรณีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นพหุแนวทาง ซึ่งจากการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมี 8 แนวทาง ดังนี้

2.1) ผู้บริหารควรร่วมกับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อสะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ค่าเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ และการวัดผลประเมินผลนักเรียนร่วมกัน

2.2) ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ประกาศ โปสเตอร์ หรือในเว็บไซต์ของโรงเรียน

2.3) ควรมีการกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงานที่ต้องดำเนินงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา

2.4) ควรมีการสำรวจความพร้อมในการติดต่อสื่อสารและจัดให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

2.5) ควรมีการกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างชัดเจนในทุกปีการศึกษา

2.6) ควรมีการสำรวจความต้องการและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.7) ควรมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ นักเรียนได้มีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ตามความต้องการและความถนัดของตนเองได้

2.8) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผลการศึกษาพบว่า ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการ

จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว โดยมีหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ จำนวน 72 คน กระบวนการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จัดระเบียบข้อมูล ตรวจสอบ และรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติใน 11 ด้าน ซึ่งได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การคุ้มครองเวลาในการสอน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน: ควรร่วมกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางการศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน: ควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ควรร่วมกับหัวหน้างานฝ่ายวิชาการในการกำหนดปฏิทินการนิเทศ และจัดทำเอกสารการนิเทศ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ควรกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงานที่ดำเนินงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ควรกำหนดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน: ควรกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมของโรงเรียนให้ชัดเจน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ: ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาโดยการจัดทำแผนงานโครงการเชิงวิทยากรภายนอกมาอบรม ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ควรให้ครูและนักเรียนมีอิสระทางความคิดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนให้ครูและนักเรียนแสดงศักยภาพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาการร่วมกัน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ควรสนับสนุนให้ครูจัดโปรแกรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning และกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย การวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการร่วมกับครูผู้สอนดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษาในทุกปีการศึกษา โดยพิจารณาจากความคิดเห็น ความต้องการ และความสามารถของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ไม่ตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดทำสื่อกลางในการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เช่น คู่มือ โปสเตอร์ ป้ายประกาศ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ความชัดเจนของเป้าหมาย และการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

3) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการชี้แจงถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูภายหลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ทั้งด้วยวาจาและการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครูเห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง อีกทั้งยังสามารถอ่านบันทึกผลการประเมินย้อนหลังเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรประสานงานกับครูในการสรุปข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อใช้เป็นฐานความคิดประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร และควรติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะ เพื่อเก็บข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้า

ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนมากขึ้น เช่น การประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ รวมทั้งจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีภายในโรงเรียนให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน เพื่อให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รับทราบอย่างรวดเร็ว

6) ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลงได้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนในขณะทำการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดอบรม สัมมนา หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดการอบรมให้กับครูในโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค และวิทยาการใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

8) ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนานักเรียนและครูผู้ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้การยกย่องชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติดี และให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

10) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาการมาพัฒนานักเรียนมาใช้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการอธิบายเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ครูเข้าใจ และติดตามการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ

11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ สถานศึกษาบางแห่งยังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเรียนที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และวางแผนเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำโปรแกรมและหลักสูตรเสริมที่น่าสนใจมาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) จากการวิจัยพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ต่อไป
- 2) จากการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีหลายแนวทาง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพิ่มเติม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาประชากรในระดับที่กว้างขวางขึ้น
- 3) จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานด้านวิชาการซึ่งเป็นส่วนที่แสดงศักยภาพของสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้สูงขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตรารักษ์ โมเล็ก, & วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2019). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 425-439.
- นริศรา บุญอาด, & สงวน อินทร์รักษ์. (2564). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 9(1), 138-149.
- ปรียาภรณ์ เจริญบุตร, สันติภาพ บรรชิต, & อภิสิทธิ์ บุญโสตากรณ. (2024). *แนวคิดเรื่องความรักในบทเพลงยอดนิยมของเทย์เลอร์สวift*. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 12(1), 85-95.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 124, ตอนที่ 40 ก.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์ปรีน.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership*. ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.
- Claudet, J. G. (2016). *Deconstructing The Breakthrough Leadership Thinking of Visionary Social Change Agents—Insights and Strategies for Leading Transformative Change From Four Case Studies*. *Advances in Applied Sociology*, 6(09), 271.
- Davis, R., & Thomas, L. G. (1993). *Direct Estimation of Synergy: A New Approach to the Diversity-Performance Debate*. *Management Science*, 39(11), 1334-1346.
- Duke, D. L. (2010). *The Challenges of School District Leadership*. Routledge.
- Glickman, C. D. (2002). *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed*. ASCD.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Lee, J. C. (1974). *Essentials of Psychological Testing (3rd ed.)*. New York: Harper & Row Publishers.
- Likert, R. (1954). *A Neglected Factor in Communications*. *Audiovisual Communication Review*, 2(3), 163-177.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- McIlvain, E. (2010). *NSDL as a Teacher Empower Point: Expanding Capacity for Classroom Integration of Digital Resources*. *Knowledge Quest*, 39(2), 54.