



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3"

ของ รัชฎากร ประสาท

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
ผู้วิจัย	รัชฎากร ประสาท
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 132 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI^{Modified}) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ

หลักสูตร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า หัวหน้าฝ่าย วิชาการควรมีการจัดประชุม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมาย สถานศึกษา และควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ นักเรียนมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ



Title	NEEDS AND GUIDELINES TO DEVELOPE THE INSRTUCTIONAL LEADERSHIP OF THE HEAD OF ACADEMIC AFFAIRS IN ELEMENTARY SCHOOLS UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
Author	RASSADAKORN PRASART
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021
Keywords	Needs, Guidelines For Enhancing, Instructional Leadership, the head of Academic affairs

ABSTRACT

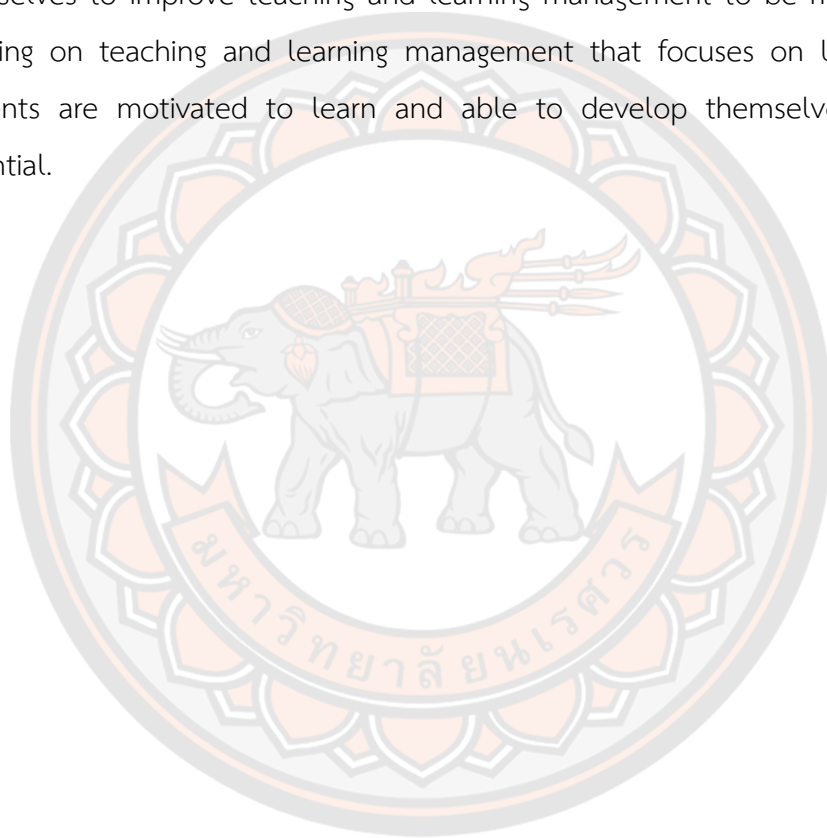
The purpose of this research was to study the special needs and the development guidelines of instructional leadership of the head of academic affairs in elementary schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3. There are two steps of the research. Step 1 study the special needs of instructional leadership of the head of academic affairs from 132 teachers under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 with the instrument used of questionnaire. Data were analyzed by using means, standard deviation (S.D.) and prioritization of essential needs (PNI_{Modified}). Step 2 study the guidelines to development of instructional leadership of the head of academic affairs in elementary schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3. Data collected by using interviewing method which was held by the five qualified experts. Content analysis method was used in this step.

The results of the research revealed that.

1. The special needs of the instructional leadership of the head of academic affairs under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 with

the highest scores was the vision of leader. Followed by curriculum management and development of learners, respectively.

2. The guidelines of instructional leadership of the head of academic affairs in elementary schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 should have a meeting to enable stakeholders in education management to set goals for educational institutions and should encourage teachers to develop themselves to improve teaching and learning management to be more efficient by focusing on teaching and learning management that focuses on learners so that students are motivated to learn and able to develop themselves to their full potential.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ ประจำกลุ่มพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 นางสาวยุพิน รอด ประพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยธารทหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จน ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นายสุรพล เฟื่องน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 นายศิริเดช ศรีสร้อย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์ ผู้ช่วยคณะบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและ บุคลากรทางศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ ประจำกลุ่มพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ดร.สันติ อินทร์สุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขานางต๋วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและ

ให้การสนับสนุนในทุกๆด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

รัชฎากร ประสาท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณุปการ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	20
บทบาทผู้บริหารกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	21
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	54

สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	70
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3	70
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่าย วิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.....	76
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	80
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่าย วิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.....	81
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่าย วิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.....	103
บทที่ 5 บทสรุป.....	115
สรุปผลการวิจัย.....	116
อภิปรายผลการวิจัย.....	119
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	133



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	52
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาในแต่ละศูนย์คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3	71
ตาราง 3 แสดงวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์	78
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม.....	82
ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	84
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัด การศึกษา	88
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	91

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร.....94

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากร97

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน 100

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่าย
วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3 111

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย69



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบัน ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) การปรับเปลี่ยนทางสังคม ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างรายได้เปรียบ จุดแข็ง และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พุทธศักราช 2560 - 2564) มีหลักการสำคัญ คือ การยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ คนของประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ระบบงานวิชาการ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ

การจัดการศึกษาทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน เนื่องจากงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียนการจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน

การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียน ได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม การนิเทศภายใน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและ วิเคราะห์ผลการเรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

งานบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการศึกษาทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจหลัก ของการบริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา บทบาทสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่จะต้องมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการที่จำเป็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา และสร้างความท้าทายต่อการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ (จิรวิทย์ มั่นคงวัฒน์, 2555)

หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีหน้าที่ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนสู่มาตรฐานคุณภาพระดับสากล มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ และกระตุ้นให้ครู เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมโรงเรียน และวัฒนธรรมการเรียนการสอน อันเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญ กับการกำหนดทิศทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (รัตนา ดวงแก้ว, 2562)

Hallinger (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับ ดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม กับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือ การเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญและความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงาน โดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560 – 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ (ดี เก่ง มีสุข) จึงสร้างโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้แสดงออกซึ่งศักยภาพ และสุนทรียภาพ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดภารกิจเร่งด่วน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ระบบการจัดการศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติ ของวิชาชีพครู ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการในวิชาชีพครูและองค์ความรู้ ทางด้านวิชาการที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาฯ และทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งทำให้ข้าราชการครูมีศักยภาพ พร้อมที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการถือเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในประกอบการวางแผนส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพทางการบริหารงานวิชาการที่ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนสถานศึกษา 197 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563) จำนวน 197 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครสวรรค์ เขต 3 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงสุดไปต่ำสุดจำนวน 6 ด้าน ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน

2. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน

3. ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 1 คน

4. อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ในการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริม และกระตุ้นให้ครู และบุคลากรดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน มีความรู้และความสามารถคิดค้นริเริ่มพัฒนาสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาประกอบการกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

1.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการศึกษา และสนับสนุนครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สะท้อนข้อมูลจากการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์ บนพื้นฐานแห่งเหตุผล มีการให้แนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการจัดสรรเวลาที่ดีให้แก่บุคลากรไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน

1.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียน หรือให้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กร ภายนอกโรงเรียน การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการสอน เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน

1.6 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้านให้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน และมีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า ฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ที่นำมาซึ่งการมี ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่คาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติงานที่นำมา ซึ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5. ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์ระหว่างสภาพปัจจุบันกับ สภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ด้วยสูตร PNI Modified

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง วิธีการส่งเสริมความสามารถ ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ
 - 2.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
 - 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 - 4.4 วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
5. สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีผู้ศึกษาหลายท่านอธิบายความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปนิดา ทองผาโศภา (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนางานการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งต้องมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยมีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กร 4 ด้าน สู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล

ศรวัส สิริ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารอย่างเหมาะสม

ธีรศักดิ์ อุปมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาเยาวชน ชุมชน และสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนางานการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และตรงตามความต้องการของสังคม

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

จิรัฐติกาล บุญอินทร์ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา หรือเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด

ศรวีส ศิริ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ คือ ให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

สุนิรันดร์ รุ่งเรืองธนะชัย (2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รักษิต สุทธิพงษ์ (2563) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความร่วมมือกันของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยกระทำกิจกรรมหรือทำเป็นงานให้การศึกษาหรือฝึกอบรมคนทุกช่วงวัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ระบบการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงานและปัจจัยทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมทุกชนิดของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่าง ที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนิน ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่น ไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพล ในการชักนำ การโน้มน้าว จูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้ได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถชักจูงให้บุคคลหรือ กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการ ที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์พิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์

และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุจุดหมายของกลุ่ม หรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถชักนำ จูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

Stephen P. Robbins (2016) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (Good Executive)
2. เป็นผู้วางนโยบาย (Policy Maker)
3. เป็นผู้วางแผน (Planner)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ (Expert)
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (Extremely Group Representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of Internal Relationship)
7. เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (Purveyor Rewards and Punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator)
9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group Symbol)
10. เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)
11. เป็นนักอุดมคติ (Ideologist)
12. เป็นผู้ยอมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์การเมื่อเกิดการผิดพลาด (Scapegoat)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560) กล่าวว่า ผู้นำควรมีบทบาทต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางการทำงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ไปสู่อนาคต และการพัฒนา ในระยะเวลาอันยาวไกลในการกำหนดกลยุทธ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การจัดการในองค์การ เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนการ การจัดคนเข้าทำงาน ตามโครงสร้าง และการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ระบบการทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงาน แต่ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์

และทำให้เป็นความจริง ความเป็นผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับความพยายาม ทำให้ทุกคนตรงไปสู่วิสัยทัศน์ ในทิศทางเดียวกันในเส้นทางเดียวกันทางความคิด

2. ด้านการทำงาน ผู้บริหารจะจัดการแบ่งหน้าที่การทำงาน ให้แต่ละบุคคลตามแผนกต่าง ๆ และลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา ทำให้พนักงานรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ทำอย่างไรจึงจะง่ายขึ้น และมีความรู้สึกของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในผลงานที่บรรลุผลสำเร็จได้อย่างเท่ากันทุกคน ส่วนในด้านของการสั่งการและการควบคุมพนักงาน ผู้นำเกี่ยวข้องในด้านการช่วยผู้อื่นให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ในขณะที่การจัดการ คือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่เข้าถึงผู้อื่นในการร่วมกันแก้ไขปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมมือกัน มีการทำงานเป็นทีม และทุกคนต่างเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ด้านความสัมพันธ์ ผู้นำมีหน้าที่กระตุ้น และสร้างความท้าทายในงานมากกว่าที่จะผลักดันพนักงานไปสู่เป้าหมายเอง บทบาทของผู้นำที่ดี คือ การกระตุ้นให้พนักงานใช้พลังและแรงจูงใจของตน เพื่อให้เป็นผลสำเร็จมีค่ามากกว่าการให้รางวัลตอบแทน

4. ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ผู้นำมีคุณสมบัติมากกว่าทักษะการทำงาน รวมถึงความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ ผู้นำจะเชื่อมโยงจิตใจในการคำนึงถึงผู้อื่น และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด แต่ผู้นำต้องเป็นผู้ยอมรับความผิดพลาด และกล้าที่จะเสี่ยงเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นรับฟังผู้อื่น ใฝ่หาความรู้จากผู้อื่น

5. ด้านผลการทำงาน ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีจะทำคุณค่าอย่างสูงสุดมาสู่องค์กร เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่ทำให้มีลูกค้าใหม่ ๆ เกิดขึ้น และขยายตลาดเพิ่มขึ้น

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำหลายประการ ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำ คือ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร ซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยดี ผู้นำจะอยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานว่าควรนำเอาวิธีการอะไรมาใช้ และอย่างไรการงานจึงจะบรรลุผลตามต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนการดำเนินงานทั้งหมด บุคคลอื่นในองค์กรจะรู้เรื่องในส่วนที่ตนรับมอบหมายเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และการวางนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แหล่งที่มาของนโยบายอาจมาจาก 3 แหล่งคือ มาจากเบื้องบน หรือเจ้านายที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้นำมาจากเบื้องล่างโดยคำแนะนำ หรือมติของผู้ใต้บังคับบัญชา และมาจากผู้นำกลุ่มเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้เชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ แต่ความจริงแล้วจะให้ผู้นำมีความรอบรู้อย่างละเอียดในทุกเรื่องไม่ได้ ผู้นำจึงต้องอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษา คอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกทีหนึ่งในองค์กรนอกแบบหรือองค์กรรูปนัย บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมีผู้อื่นมาหาเพื่อปรึกษาหรือขอคำแนะนำช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัว บุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์กรนั้น

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกันภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องมาจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรใดก็ตาม จะทำการติดต่อกับองค์กรภายนอกหมดทุกคนโดยตรงย่อมเป็นไปไม่ได้ ผู้นำทีม คุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของกลุ่ม มักจะได้รับเลือก ให้คอยทำหน้าที่ติดต่อกับองค์กรภายนอกแทน ทำให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม ต่อมาไม่เพียงแต่จะมีเจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มติดต่อกับบุคคลภายนอกเท่านั้น เมื่อบุคคลภายนอกมาติดต่อกับกลุ่มก็ต้องผ่านผู้นำดังกล่าวเสียก่อน ผู้นำประเภทนี้จึงกลายเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือองค์กร มีหน้าที่เจรจากับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับองค์กรของเราโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่าง ๆ ภายในกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีเรื่องอะไร

เกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในกลุ่มไม่ว่าจะมีเรื่องอะไรเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในกลุ่มก็ต้องเจรจาผ่านผู้นำของตน ในบางกลุ่มผู้นำจะดำเนินการต่อให้หรือไม่นั้น ก็แล้วแต่ผู้นำของกลุ่ม บางคนก็ไม่ค่อยสนใจเอาใจใส่สมาชิกหรือเอาใจใส่เฉพาะบางคน ทั้งนี้ แล้วแต่คุณลักษณะของผู้นำเป็นคนคนไป

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้มีอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็น การขึ้นเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากบ้างให้น้อยบ้าง หรือให้งานที่ยาก ๆ หรือง่าย ๆ ก็ทำได้ทั้งนั้น

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Arbitrator and Mediator) เมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดมีความสามารถในการทำให้ข้อขัดแย้งหายไป หรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือ จากบุคลากรคนสำคัญขององค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน แต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากจะให้ทุกคนมีความสามัคคีกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้น ในกลุ่มจึงมักจะมีบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มยกย่องว่าเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และเขาจะดีด้วยกับทุก ๆ คน ขณะเดียวกัน บุคคลคนนี้จะรัก และยึดกลุ่มเป็นสรณะของตนอย่างที่สุด ด้วยทุกคนแน่ใจว่าเขาจะไม่มีทางกระทำการอันใด อันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด บุคคลนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำทำนองเดียวกันประมุขของประเทศ คือ พระมหากษัตริย์ หรือตำแหน่งประธานาธิบดีในบางประเทศ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศ อำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงสูงสุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility) กลุ่มคนบางกลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานบางแห่ง จะมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และต่อการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคลากร

ในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำกรใด ๆ แทนตนได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อถือ และความศรัทธาต่างๆแก่บุคคลอื่นตลอด จนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจจะเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มไป ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นนักพูด และนักคิดที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Parent Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือ ในฐานะเป็นบิดามารดาของกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะดูว่าใครก็ตาม ผู้ที่ถูกดูค่านั้นไม่รู้สึกรังเกียจ เพราะทุกคนทราบดีว่าเป็นการดูค้ำด้วยความหวังดีเสมอ และผู้นำประเภทนี้จะเป็นที่พึ่งทางใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่ม ทุกคนย่อมจะหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ตนเองจะต้องรับเป็นผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่ม บุคลากรในกลุ่มคนทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น จะโยนความรับผิดชอบไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปิดความรับผิดชอบให้ก็อาจกลายเป็นผู้นำขึ้นมาภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไป สมาชิกในกลุ่มจะเห็นออกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง การทำหน้าที่วางแผน กำหนดกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย แบ่งหน้าที่การทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ไว้ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

1. เป็นที่ปรึกษาของรองผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับงานฝ่ายบริหารงานวิชาการ
2. เป็นผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ
3. เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
4. เป็นคณะกรรมการฝ่ายบริหารงานวิชาการ

5. เป็นที่ปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ในการบริหารงานวิชาการ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

1. กำกับติดตามการบริหารงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาครูทางวิชาการให้ทันความเปลี่ยนแปลง

ของโลกยุคปัจจุบัน

4. ดำเนินการให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาการโดยทั่วถึงทุกกลุ่มสาระ
การเรียนรู้และทุกคน

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ

- งานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

- งานพัฒนาหลักสูตร

- งานทะเบียนวัดผลและประเมินผล

- งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- งานนิเทศการศึกษา

- งานสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน

- งานห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

- งานส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

- งานแนะแนว

- งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

- งานนักเรียนเรียนร่วม

- งานรับนักเรียน

- งานกีฬา

- งานธุรการกลุ่มบริหารงานวิชาการ

- งานแผนและสารสนเทศกลุ่มบริหารงานวิชาการ

- งานพัสดุกลุ่มบริหารงานวิชาการ

6. ประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

7. จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

McEwan (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครู ผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

จิตติมา วรณศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถมีอิทธิพลชี้แนะ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีความรู้และสามารถคิดค้นริเริ่มพัฒนาสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู และพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ไกรวรรณ สาช่อฟ้า (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร ในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุชิน ประสานพันธ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ที่มีอิทธิพลในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจให้ครู และบุคลากรดำเนินงาน เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาครู ผู้เรียน และสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

บทบาทผู้บริหารกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

จิตติมา วรธรรมศรี (2557) ได้สังเคราะห์และศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารมีบทบาทที่ต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติงานใน 8 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้ริเริ่มในการคิดกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น สามารถมีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมของครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถกระตุ้น ชักจูง โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษา

2. บทบาทผู้ประสานงานและสร้างเครือข่าย หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้ประสานการดำเนินงานระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกสถานศึกษา ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอก สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา

3. บทบาทนักแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้พิจารณาในการตัดสินใจ แก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา และพิจารณาเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณธรรมและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ตลอดจนเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองเพื่อการดำเนินงานใด ๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก

4. บทบาทนักพัฒนาระบบ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้คิดค้นพัฒนาระบบการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ชัดเจนของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงาน จัดโครงสร้างการบริหาร จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมแก่กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร การดำเนินงานตามแผนการกำกับติดตามควบคุม การดำเนินงาน และการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

5. บทบาทนักวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้สืบค้นแสวงหา และเรียนรู้ เพื่อให้เป็นผู้รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูบุคลากร เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้นิเทศให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอนหรือ การปฏิบัติงานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. บทบาทสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ ดูแล ปฏิบัติตนต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พัฒนาการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

7. บทบาทพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ สอนงาน หรือเป็นที่เลี้ยงแก่ครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการของครู เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

8. บทบาทนักสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้แสวงหา ปรับข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เท่าทันเหตุการณ์ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยวิธีการ หรือเครื่องมือต่างๆอย่างหลากหลาย และเป็นผู้แจ้งประกาศ ถ่ายทอด หรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆไปสู่ครูบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ด้วยวิธีการ ช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลอื่นได้รับรู้ และมีความเข้าใจสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องนโยบาย ทิศทางดำเนินงานที่กำหนด แนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ทั้งการพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ทางวิชาการการพัฒนางานการพัฒนาครู และทีมงานตลอดจน การสื่อสารและการสร้างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพ

ฉันทา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาวิสัยทัศน์การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เสริมสร้างและพัฒนา โดยการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ครู ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ คุณธรรมจริยธรรมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจส่งเสริม กระตุ้นให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและผู้เรียน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน และต้องพัฒนาดตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการสร้างองค์ความรู้ และสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีสั่งให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนที่มีความพร้อมใช้หลักสูตรในปีการศึกษา 2552 และใช้ในโรงเรียนทั่วประเทศในปีการศึกษา 2553 โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนนั้น ๆ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการจัดทำกรอบหลักสูตร ระดับท้องถิ่น สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา จึงได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ได้จัดส่งมาให้สำนัก วิชาการและมาตรฐานการศึกษา และกำหนดเป็นแนวทางการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น การได้มาซึ่งสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น สาระการเรียนรู้ท้องถิ่นได้มาจากการวิเคราะห์ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลางตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นทั้ง 8 กลุ่มสาระ และจากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศ สภาพ ปัญหา การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม แล้วนำมาสังเคราะห์ จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อกำหนดเป็นสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ระบุว่า หลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดขึ้นทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณภาพการดำรงชีวิต โดยพยายามใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บนพื้นฐานของสภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆของชาติบ้านเมือง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ กระบวนการคิดก่อนลงมือทำ เพื่อกำหนดแผนงานไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จที่ตรงตามเป้าหมายการวางแผนการบริหารงานวิชาการ เป็นกิจกรรมหลักอันดับแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาไม่พอใจและความท้อแท้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของตน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูคนอื่นได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งช่วยลดความวางแผนให้ครอบคลุม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้งหมด

2.1 กระบวนการวางแผนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1.1 ขั้นตอนการวางแผน ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (2552-2559) การประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.1.2 ศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา จัดเตรียมสารสนเทศสำคัญ เพื่อการวางแผนการบริหารงานวิชาการ

2.1.3 เตรียมบุคลากรที่จะเข้าร่วมวางแผน ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานย่อยภายใน สถานศึกษาทุกหน่วยให้มีความพร้อม และตระหนักในความสำคัญของการวางแผนการบริหารงาน วิชาการ

2.2 ขั้นตอนการ ประกอบด้วย

2.2.1 การกำหนดพันธกิจ (Mission) ด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น กำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนและควบคุมให้มีการจัดการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในผู้เรียนทุกคน ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

2.2.2 กำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

2.2.3 สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นหลักสูตร

2.2.4 กำหนดนโยบายให้มีการจัดกิจกรรมฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

2.3 การกำหนดเป้าหมายของงานด้านวิชาการ (goals) ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เพื่อให้สถานศึกษามองเห็นพันธกิจของสถานศึกษาได้ชัดเจน เป้าหมายงานด้านวิชาการที่ดีควรมีลักษณะของความท้าทาย (challenge) เฉพาะเจาะจงและวัดได้ (specific and measurable) สามารถบรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องกับงานและมุ่งไปที่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (relevant and result oriented) และควรมีกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานนั้นสำเร็จ

2.4 ขั้นตอนกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารงานวิชาการ (หรือการจัดทำแผนกลยุทธ์) เป็นการกำหนดมาตรการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายของการบริหารงานวิชาการที่ตั้งไว้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ทุกฝ่าย ครูทุกคน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกให้เข้าใจถึงจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (threat) เพื่อการรู้จักตนเอง สรุป การวางแผนงานด้านวิชาการ คือ ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดโครงสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำรายวิชา คำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ รวบรวมข้อมูลด้านงานวิชาการของโรงเรียนการนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการเรียนการสอน กลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นของตนเอง โดยจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนา นักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษา ด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษา ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือกเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชา ที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก สถานศึกษา สามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถ ของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่าย สถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษานี้นั้น ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน บทบาทและหน้าที่ ของสถานศึกษา กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

การวัด และประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมิน การเรียนด้านต่าง ๆ รายปี รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ กำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหา ที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง กักกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุด หมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี ส่วนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น จัดระบบข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทางแผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

9. การนิเทศการศึกษา ดำเนินการดังนี้ สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และตัวครูเอง จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว ดำเนินการดังนี้ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนว เป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีระบบส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนาสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนวเชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดำเนินการดังนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งานสะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ กิจกรรม สถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจร PDCA ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู

ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ดำเนินการดังนี้ จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ดังนี้ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้บริการ ด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิทยาการในท้องถิ่น และจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดำเนินการดังนี้ ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณา คุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดำเนินการดังนี้ จัดให้มีการร่วมกัน กำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ ของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น

โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาและชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากขอบข่ายงานบริหารวิชาการข้างต้น จะเห็นได้ว่า งานบริหารวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้าง มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นงานที่จะช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Hallinger and Murphy (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ ประกอบด้วย กรอบเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง และบุคลากรของโรงเรียน เพื่อระบุปัญหาการเรียนการสอน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการลงมือแก้ปัญหา หลังจากนั้นผู้บริหารต้องสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่ใช้ทางการถึงความสำคัญของเป้าหมายดังกล่าวให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนได้รับรู้ร่วมกัน

2. การบริหารจัดการหลักสูตร โปรแกรมการเรียนการสอน มิติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอนงาน ในมิตินี้ประกอบด้วย 1) การนิเทศ และประเมินการสอนของครู 2) การประสานงานหลักสูตร และ 3) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งนี้การนิเทศและประเมินการสอนของครูประกอบด้วย กิจกรรมที่ให้การสนับสนุนการสอนแก่ครู การกำกับ ติดตามการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านการเข้าห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และการบริหารจัดการให้การเรียนรู้ในห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนการประสานงานหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันของคณะครูในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และการติดตามผลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นการใช้ผลการทดสอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และการวัดความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศขององค์การ มิตินี้ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ให้เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ พยายามปรากฏตัวให้เพื่อนร่วมงานมองเห็น สร้างแรงจูงใจให้กับครู พัฒนาและควบคุมการใช้มาตรฐานการศึกษา และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้แก่นักเรียน จึงเห็นได้ว่างานของผู้บริหารสถานศึกษาในมิตินี้ส่วนใหญ่ประกอบด้วยกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

Locke and Latham (1984, 1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้นำทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนด สื่อสาร และใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นตัวขับเคลื่อน เป้าหมายของโรงเรียนจะถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจขององค์การ การจัดแนวทางการปฏิบัติงาน การจัดซื้อวัสดุ เป้าหมายเหล่านี้มุ่งเน้นให้บุคลากรดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การนิเทศเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมของผู้นำทางวิชาการที่เน้นหลักสูตรการศึกษา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะต้องปรากฏในภาพรวมของโรงเรียน ได้แก่ การพูดคุยกับนักเรียนและครู การให้คำชมและข้อเสนอแนะแก่ครู นักเรียน และชุมชนในการแสดงทักษะทางวิชาการ โดยต้องมั่นใจว่าเวลาการจัดการเรียนการสอนจะไม่ถูกเบียดบัง

3. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพในวงกว้างของโรงเรียน สิ่งที่อยู่รวมอยู่ในด้านนี้ คือ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำทางวิชาการต้องส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และจัดหาวรรณกรรมและแหล่งข้อมูลระดับมืออาชีพอื่น ๆ ให้กับครู

Murphy (1990) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การจัดสรรเวลาการเรียนการสอนให้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การสร้างความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน การรักษาภาพลักษณ์ของโรงเรียน เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครูและนักเรียน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู

4. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน

Weber (1996) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นด้านที่ต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างพันธกิจร่วมของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเปิดเผย โดยผู้นำโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนี้ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนและการนิเทศลงสู่ห้องเรียน จะสนับสนุนครูให้มีทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและกลวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั่นก็คือ การเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วย ความคาดหวังและทัศนคติของชุมชนในโรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยสื่อสารเป้าหมายของการเรียนการสอน สร้างความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็น ระเบียบเรียบร้อย เสริมสร้างวินัยที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับโรงเรียน

4. การสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นด้านที่ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยกย่องนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งการสังเกตในชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ นั่นคือ ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยพัฒนาบุคคลทั้งสองฝ่ายให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมาย เพื่อความเติบโตในวิชาชีพ

5. การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนี้สำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้นำการเรียนการสอนควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การวิเคราะห์ และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จากการศึกษาตรวจสอบหลักสูตรและการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง แนวคิดและการดำเนินการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น

2. การประเมินผลนักเรียน หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบติดตามในการเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมสำหรับช่วยเหลือทางด้านการศึกษาแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในสถานศึกษา

4. การประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน ที่แสดงถึงผลสำเร็จและปัญหา เพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับสภาพของสังคม นำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

6. การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงการนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวคิดและเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามานำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริม พัฒนาการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

จิตติมา วรณศรี (2557) กล่าวถึง ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม และความรู้ความสามารถทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการและการเรียนการสอน ประกอบด้วยพฤติกรรมการบริหารงานงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติ 22 รายการ ดังนี้
 - 1.1 สำรวจ วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.2 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
 - 1.3 เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
 - 1.4 ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 1.5 ร่วมวางแผนการดำเนินงานวิชาการกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6 การบริหารจัดการมุ่งเป้าหมายไปที่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นหลัก
 - 1.7 การจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาค

- 1.8 จัดระบบ โครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน
 - 1.9 กำหนดภาระงานสอนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู
 - 1.10 ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย
 - 1.11 จัดสรรเวลาและเอื้ออำนวยให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลัก
 - 1.12 เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
 - 1.13 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนาและเติมเต็มความรู้ ทักษะความสามารถตามความต้องการของผู้เรียน
 - 1.14 การดำเนินงานมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา
 - 1.15 ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
 - 1.16 สนทนากับครู เพื่อสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ
 - 1.17 ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ครูเป็นผู้นำในด้านการสอน
 - 1.18 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดทำรายงานทุกปี
 - 1.19 นิเทศติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างแท้จริง
 - 1.20 กำกับติดตามให้ครูนำแผนงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติจริง
 - 1.21 ติดตามและประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนางาน
 - 1.22 ใช้ผลการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนประกอบการพิจารณาความดีความชอบ
2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของงานวิชาการและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติ 11 รายการ ดังนี้
- 2.1 มีความคาดหวังและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง
 - 2.2 มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ
 - 2.3 มีความยืดหยุ่นในการทำงานโดยปรับตามสถานการณ์

- 2.4 ให้เกียรติและไม่วางตนแสดงอำนาจว่าอยู่เหนือผู้อื่น
- 2.5 ปฏิบัติตนอย่างเพื่อนและให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง
- 2.6 มีความเมตตา ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของลูกน้อง
- 2.7 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
- 2.9 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.10 เปิดเผย ตรงไปตรงมา
- 2.11 มีความยุติธรรม

3. ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนตัวในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการ อาทิ หลักสูตร วิธีการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน พฤติกรรมการปฏิบัติ 11 รายการ ดังนี้

- 3.1 คิดค้นริเริ่มสิ่งใหม่ ที่แปลกแตกต่างจากคนอื่น
- 3.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ ๆ
- 3.3 เรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ และทดลองปฏิบัติจริง
- 3.4 มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 3.5 ชอบคิดล่วงหน้า ทำงานเชิงรุก
- 3.6 มีความรอบรู้ในงานวิชาการ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครู
- 3.7 มีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.8 มีความรู้ความเข้าใจเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน
- 3.9 มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.10 มีความสามารถในการแก้ปัญหา
- 3.11 ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนการสอนของครู พฤติกรรมการปฏิบัติ 10 รายการ ดังนี้

- 4.1 ประชุมอบรม อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรเสมอ
 - 4.2 เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
 - 4.3 จัดหาเอกสาร สื่อต่าง ๆ ให้ครูใช้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง
 - 4.4 ประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
 - 4.5 นำครูไปทัศนศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ
 - 4.6 นิเทศทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.7 กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูคิดค้นวิธีการสอนหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ
 - 4.8 จัดนิทรรศการประจำปีให้ครูได้เผยแพร่ผลงาน นวัตกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - 4.9 จัดประกวดผลงาน/นวัตกรรมของครูและมอบรางวัลประจำปี
 - 4.10 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานของครู
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วยพฤติกรรมปฏิบัติที่ส่งเสริม ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู พัฒนาครูให้เป็นผู้ นำทางวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- พฤติกรรมปฏิบัติ 6 รายการ ดังนี้
- 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะของครู
 - 5.2 ให้คำแนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู
 - 5.3 สนับสนุนการไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อกับหน่วยงานต่าง ๆ ตามความสนใจของครู
 - 5.4 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้ นำทางวิชาการ
 - 5.5 สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน
 - 5.6 ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี

พิทยา จันทรวงศ์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบหลัก และ 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในพันธกิจให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนร่วม ได้ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายโดยมุ่งเน้นไปสู่คุณธรรมหรือจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชัดเจน โดยการนำข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบัน งานวิจัย รวมทั้งความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาประกอบการกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยให้ทีมงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ รวมทั้งมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูผู้สอนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเหตุปัจจัยสภาพแวดล้อม ครูผู้สอน และงบประมาณอย่างเหมาะสม

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดช่องทางการสื่อสารเป้าหมายการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างเปิดเผย เพื่อให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีความเข้าใจตรงกันและตระหนักต่อความสำคัญของเป้าหมายที่ตั้งไว้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดเวทีหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และประเมินผลต่อเป้าหมายนั้น ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา คู่มือต่าง ๆ การประชุม เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการในการจัดหลักสูตร เนื้อหาสาระ และการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้

2.1 การนิเทศและการประเมินการสอนของครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมวางแผนและมาตรการที่ชัดเจนจากการตกลงร่วมกันกับคณะครูผู้สอนในการทำงานในด้านหลักสูตรและการสอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และสนับสนุนครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการวัดประเมินผลผู้เรียนครอบคลุมเนื้อหาสาระ พร้อมกับมีการให้ผลย้อนกลับครู

ทั้งด้านการนิเทศ และการประเมินผลบนพื้นฐานข้อมูลแห่งเหตุผล และมีการช่วยเหลือหรือการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญการสอน

2.2 การประสานงานด้านหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานกับครูผู้สอนโดยการให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำช่วยเหลือในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยมุ่งเน้นให้จุดประสงค์ของหลักสูตรโรงเรียนต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ทั้งนี้ให้การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรมีความสอดคล้องและสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของโรงเรียน ลักษณะและคุณสมบัติของผู้เรียนและความต้องการของกลุ่มบุคคลและองค์กรต่างๆ

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยคำนึงถึงความหลากหลายมิติและหลากหลายวิธี โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การวิจัยและการพัฒนานักเรียนในแต่ละกลุ่ม พร้อมกับสนับสนุนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สร้างศักยภาพแก่นักเรียน แล้วมีการนำผลจากคะแนนทดสอบไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน ค่านิยม และทัศนคติของครูผู้สอน นักเรียน การเรียนการสอน มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน และสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้

3.1 การบริหารเวลาที่ใช้ในการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนตรวจสอบเวลาการสอนของครูจากแผนการจัดการเรียนรู้ของครู และมีการบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและครู โดยกำหนดให้เป็นนโยบายของโรงเรียน และมุ่งเน้นไปปฏิบัติงานตามการจัดลำดับความสำคัญที่กำหนดร่วมกัน ทั้งนี้ครูควรมีเวลาให้แก่นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและกับนักเรียน ทั้งการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยให้ขวัญและกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะปัญหา เพื่อสร้างความรู้สึกว่าสมาชิกมีคุณค่าสำคัญต่อโรงเรียน เพื่อการประยุกต์บูรณาการและปรับปรุง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงานและได้ทราบความต้องการของนักเรียนและครู

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานของครู โดยมีการส่งเสริมในการปลุกฉันทะในการสอนแก่ครู การให้รางวัลและการให้การยอมรับการปฏิบัติงานของครูที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครู มีความก้าวหน้าและจัดสวัสดิการให้ครูตามความเหมาะสม และสร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอน ในโรงเรียน ซึ่งสามารถให้ทั้งรูปรางวัลที่เป็นตัวเงินหรืออาจไม่ใช่เงินก็ได้ เช่น คำชมเชยทั้งส่วนตัวและ ให้สังคมรับรู้ มอบความไว้วางใจในการสอนอย่างเต็มที่ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้ครูตระหนัก ความสำคัญในวิชาชีพ ให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมภายใน โรงเรียน หรือให้เข้ารับการอบรมกับองค์กรภายนอกโรงเรียน หรือจัดให้มีชุมนุมตามศักยภาพของครู มีการกำหนดให้ครูผลิตสื่อหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการสอน โดยกิจกรรมเหล่านั้น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้และสามารถบูรณาการทักษะ ต่าง ๆ นั้นไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและทางวิชาการที่มีความชัดเจนเหมาะสมตามที่องค์กร มีศักยภาพ จะบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างเกณฑ์ที่หลากหลายและสอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยมีการประชุม เพื่อติดตามประสิทธิภาพหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดอบรมสัมมนาสนับสนุน ส่งเสริมครูด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอก

3.6 การเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องประกอบด้วยเหตุ ที่ทำให้เป็นผู้ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ เมื่อมีผู้รู้แนะนำหรือสอนให้ มีความอดทน ยอมรับ และน้อมรับคำสั่งสอนแนะนำโดยเคารพหนักแน่น มั่นคง ไม่กลบเกลื่อน และไม่ยอมนิ่งเฉย เมื่อถูกว่ากล่าวตักเตือน ไม่มีจิตพองคุณพองโทษผู้ว่ากล่าวสั่งสอนแนะนำ ไม่ดื้อรั้น และไม่ดันทุรัง

ทำตามอำเภอใจ เป็นผู้ที่มีเหตุผล พิจารณาเห็นและเข้าใจปัญหานั้นจนนำมาแก้ไข ปรับปรุง ใช้ให้เหมาะสมต่อไป รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อสิ่งที่เกิดจากกระทำของตนเองอย่างเต็มที่ โดยจัดประชุม ปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องวางตัวที่เหมาะสม ประกอบด้วยความเพียร เพื่อบรรลุเป้าหมายและมีแนวทางปฏิบัติเชิงรุก เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง และต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และวิชาชีพ มุ่งการปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำทางวิชาการ เรียนรู้ตลอดเวลา พร้อมนำความรู้มาปฏิบัติและเผยแพร่แบ่งปัน เพื่อนร่วมงานและสังคม บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.8 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการปลูกฝังให้นักเรียนรักและใฝ่เรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จทางวิชาการและความก้าวหน้าทางการเรียน โดยการให้รางวัล การให้การยกย่องยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการและนักเรียนที่มีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีการสอบถามความต้องการของครูและผู้เรียน แล้วสร้างฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ที่จำเป็นและการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความสามารถของผู้เรียน

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

1.2 การให้ความสำคัญต่องานวิชาการ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถชี้แนะ แนะนำ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 การบริหารจัดการหลักสูตร
- 2.2 การบริหารจัดการเรียนรู้
- 2.3 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แนะ แนะนำ กำกับ ติดตาม ตลอดจนสามารถในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างดี ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน
- 3.2 การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อบ คือ

4. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมตลอดจนบริบทต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 การส่งเสริมบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้
- 4.2 การเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี
- 4.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐาน ตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสังกัดได้มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนต่อไป ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

- 5.1 การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะครู
- 5.2 การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน
- 5.3 การสร้างแรงจูงใจ

ขณะ ทวีอุทิศ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการเป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานดำเนินการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยวิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

การเรียนรู้ กำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้มีความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ มากกว่าด้านอื่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาการ ประเมินผลความก้าวหน้าตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้

2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรการสอนแบบเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง สูงสุดมีการวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนด จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้าง หลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การกำหนด การวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร

3. การพัฒนานักเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูล ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่งเสริมการสืบค้นความรู้ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน

4. การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ครูในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มี ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพครูซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับ เป้าประสงค์ ของโรงเรียน จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพครูในโรงเรียน เกี่ยวกับการ ปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุดวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครู และที่ครูต้องการส่งเสริม จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล ร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ ให้แก่ครูจัดตารางเวลาการฝึกอบรม ภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครูนิเทศการสอนประเมินผลการทำงานของครู เพื่อให้ครู เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

5. การจัดบรรยากาศในสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริม ให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของสถานศึกษาและประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ความมั่นคงและปลอดภัยการพัฒนาสภาพแวดล้อม

ณัฐวุฒิ จันทร์โสภา (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบหลัก และ 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
 - 1.1 การร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
 - 2.1 การพัฒนาและการประสานงานหลักสูตร
 - 2.2 การนิเทศและประเมินการสอน
 - 2.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 2.4 การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
 - 3.1 การบริหารเวลาในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.2 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน
 - 3.3 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจในการเรียน
 - 3.4 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 3.5 การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน
 - 3.6 การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ
 - 3.7 การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน

สกล คามบุศย์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 13 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในทางจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บริหารโรงเรียนโดยยึดกรอบตามระเบียบกฎหมาย นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และรายงานภารกิจของโรงเรียนต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบ

2. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานโดยให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความหลากหลายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยอมรับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้พัฒนางาน

3. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ในโรงเรียนและชุมชน และเป็นแบบอย่างในการทุ่มเทเสียสละ เพื่อผู้เรียน ครู และบุคลากร และโรงเรียน

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงาน โดยครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น ส่งเสริมให้ครู และบุคลากร มีความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร การสร้างที่ กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และวิพากษ์วัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและปรับปรุงกฎระเบียบ หรือนโยบายในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงานโดยมีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่สำคัญจำเป็นอย่างรอบด้าน เพื่อใช้ในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน และความต้องการ ของท้องถิ่น ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียนและชุมชน การปรับปรุงพัฒนาอาหารสถานที่ให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและบรรยากาศการจัดการเรียน การสอนให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน โดยใช้ กิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย

7. ด้านความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายด้านการศึกษา มีความรอบรู้ด้านวิชาการ เป็นแหล่งวิชาการของครู บุคลากรและชุมชน นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถแข่งขันได้ในระดับต่างๆ

8. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผน และกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน การจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานวิชาการ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

9. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร โดยใช้ความต้องการจำเป็นของครูเป็นฐาน ครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของครู

10. ด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละคน และประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

11. ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยศึกษาและวางแผนเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีไว้อย่างเป็นระบบ จัดหาสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ตามสภาพความต้องการจำเป็นขององค์กร และปรับปรุง พัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ

12. ด้านการนิเทศภายใน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ และให้ความร่วมมือกับนิเทศภายใน ใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สะท้อนข้อมูล จากการนิเทศภายในให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาในโอกาสต่อไป และประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในให้ดียิ่งขึ้น

13. ด้านการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงานโดยศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวางแผนและพัฒนาการจัดระบบประกัน คุณภาพภายใน ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายใน มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในที่กำหนดขึ้น รายงานคุณภาพ การจัดการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างเป็น ระบบตามความเป็นจริง และประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นักรบ หมี่แสน (2561) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ ที่ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักทฤษฎี ปรัชญาของการจัดการศึกษาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา และนำมาประยุกต์ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ของกระบวนการหรือวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีการให้ความสำคัญและใช้นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการสอน ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้สถานศึกษาความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ จุติมา พรหมศร (2559) ที่ได้กล่าวถึง เส้นทาง การจะก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องเรียนรู้และปฏิบัติภารกิจในบทบาทต่าง ๆ อย่าง หลากหลาย ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรอบรู้ในหลักการในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ แนวคิดทฤษฎี วิธีการบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความรอบรู้ด้านวิชาการ หลักสูตร ปรัชญาการศึกษา หลักจิตวิทยา ตลอดทั้งศาสตร์วิทยาการที่ทันสมัย มีคุณลักษณะในการครองตน ครองคน และครองงาน มีภาวะผู้นำ การรู้จักตัดสินใจ และสามารถนำเอาวิธีการและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

2. ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานที่มีส่วนร่วม การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อชี้แนะความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นจริง การวางแผนที่มีความเป็นระบบ เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นจริง ตลอดทั้งการปลูกฝังแนวทางใหม่ ๆ ของความสำเร็จเพื่อเข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กร

3. ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นนักบริหารและพัฒนาหลักสูตร โดยจะต้องพิจารณา และคำนึงถึงในสิ่งต่าง ๆ เช่น การมีเป้าหมายหรือมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนกำหนดไว้ชัดเจน และยึดหยุ่นในการปฏิบัติ การพัฒนาหลักสูตรที่ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยี ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียน การมีหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนา ผู้เรียนแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิต ตลอดทั้ง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

รัชชิต สุทธิพงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การริเริ่มใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1 มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 มีความรอบรู้ในเรื่องการวิจัยหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ
 - 1.3 มีการพัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู
 - 1.4 เปิดโอกาสให้ครูสังเกตการณ์สอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน
 - 1.5 มีการสนับสนุนทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู
2. วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่
 - 2.1 มีการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
 - 2.2 ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา
 - 2.3 มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - 2.4 มีส่วนร่วมกับครูในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัย ข้อมูลจากภายในและภายนอกโรงเรียน

2.5 กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม

2.6 มีบทบาทในการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

2.7 มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

3. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

3.1 มีการพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู

3.2 สนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

3.3 เป็นนักวางแผน นำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการวางแผน และเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.4 เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสิ่งใหม่ๆในวิชาชีพ

3.5 ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ

3.6 มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน

3.7 ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน

4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

4.1 สังเกตการณ์สอนของครู และให้ข้อมูลป้อนกลับ

4.2 ให้ความช่วยเหลือ สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

4.3 ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้

4.4 ทำงานร่วมกับครูในการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินการเรียนของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการสอน

4.5 มีการสนับสนุนให้ครูมองสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

5. จัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

5.1 สนับสนุน และส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

5.2 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3 สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล
และให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง

5.5 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน



จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรมีส่วนที่คล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการและองค์กรต่างๆมาเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	แหล่งข้อมูล													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	ความถี่
		Halinger (1985)	Locke and Latham (1984,1990)	Murphy (1990)	Max Weber (1996)	กัญญ์รัชกาณ์ นิลวรรณ (2553)	สรเสริญ เมืองวงศ์ (2555)	พิทยา จันทรวงศ์ (2557)	เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2558)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2558)	ณัฐวุฒิ จันทร์โสภาก (2558)	สกล คามบุศย์ (2559)	นักรบ ทัมมีเสน (2561)	รักชิต สุทธิพงษ์ (2563)	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการ จัดเรียนการสอน											✓		✓	2
5	ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
6	ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
7	ด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	13
8	ด้านการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียน	✓	✓		✓									✓	5
9	การมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ					✓						✓	✓	✓	5
10	การสนับสนุนทรัพยากรใน การจัดการศึกษา		✓	✓	✓			✓				✓		✓	6

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบ โดยแสดงในรูปความถี่และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 70 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาประกอบการกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาและสนับสนุนครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สะท้อนข้อมูลจากการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์ บนพื้นฐานแห่งเหตุผล มีการให้แนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการจัดสรรเวลาที่ดีให้แก่บุคลากร ไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน

4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพพบทของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียน หรือให้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกโรงเรียน การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการสอน เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน

6. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้านให้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรม และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน และมีการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

พิสนุ พงศ์ศรี (2554) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นในเบื้องต้น ก่อนที่จะจัดทำสิ่งใด ๆ เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ต่อการวางนโยบายและวางแผน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา

หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง แล้วเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไขเพื่อพัฒนา ปรับปรุงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562) กล่าวว่า ประเภทความต้องการจำเป็นมีดังต่อไปนี้

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานองค์กร ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทเตรียมการ (Preparatory Type) ซึ่งดำเนินการเมื่อจะวางแผนงานหรือผลผลิต และประเภทย้อนหลัง (Retrospective Type) ดำเนินการเมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติและเกิดผลแล้ว

2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน การจำแนกความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมินแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.1 ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่จริงกับมาตรฐาน (Standard)

2.2 ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยในทัศนะของผู้ถูกประเมิน

2.3 ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนของกลุ่มที่ต้องการได้รับการอย่างแท้จริง

2.4 ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นตามที่วัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกัน เน้นที่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือพื้นที่ไม่ใช่ความแตกต่างจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา การจำแนกความต้องการจำเป็นตามแนวความคิดเชิงเหตุและผลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment Needs) ตัวอย่างเช่น นักเรียนคนหนึ่งมีความต้องการจำเป็นด้านการอ่าน เป็นการกล่าวถึงความต้องการจำเป็นด้านผลที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

แสดงว่านักเรียนยังมีความสามารถในการอ่านในระดับที่ไม่น่าพอใจ แต่หากกล่าวได้ว่า นักเรียนมีความต้องการจำเป็นด้านการสอนการอ่าน เป็นการกล่าวถึง ความต้องการจำเป็นด้านสิ่งทดลอง หมายถึง ความต้องการวิธีการที่จะทำให้เด็กอ่านออก เป็นต้น

4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

4.1 ระดับกลาง (Middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยป้อน (Inputs) และกระบวนการหรือวิธีการ (Processes) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (Immediate Products)

4.2 ระดับรวบยอด (Comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับ ผลผลิต (Outputs) หรือบริการ (Services) เป็นความต้องการจำเป็นระดับองค์กรโดยรวม ความต้องการเป็นระดับกลางไว้ด้วย

4.3 ระดับกลยุทธ์ (Strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์รวม (Holistic Level) โดยรวมความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลผลิต (Outputs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นรวบยอดและผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลกระทบต่อสังคม

5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามลักษณะข้อมูลได้เป็น 2 ประเภท คือ ความจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs) และความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Needs) ความต้องการเชิงคุณภาพสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มคน จำนวนน้อย สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไม่มากเท่าความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลในวงกว้างกว่า แต่มีข้อดีที่สามารถสรุป อ้างอิงผลการประเมินไปยังประชากรได้ดีกว่าการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากคนกลุ่มเล็ก

6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูลความต้องการจำเป็นประเภทนี้ จำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นจริง (Actual หรือ True Needs) กับความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs) การประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่ใช้การประเมินตามการรับรู้โดยอิงประสบการณ์ การสังเกต หรือความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วม ในการกำหนดความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นแบบนี้เรียกว่าความต้องการจำเป็นตามที่รายงาน (Reported Needs) ถือเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้อาจไม่เป็นที่ยอมรับมากนักสำหรับนักวิจัยบางกลุ่ม โดยเฉพาะถ้าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับตัวแปรเชิงปัญญา เช่น ความต้องการ

จำเป็น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่ควรวัดตามความรู้ แต่ควรวัดผ่านการทดสอบซึ่งจะเหมาะสมกว่า

7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นประเภทนี้ จำแนก ความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็น ด้านทรัพยากร และการแก้ไขปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน

8. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น จำแนกความต้องการจำเป็นได้ 4 ประเภทดังนี้

8.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General Role Related Needs หรือ Role-Specific Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่วไปที่เกิดขึ้นได้กับแต่ละหน้าที่

8.2 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร (Organization Related Needs) เป็นความจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

8.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพราะมีผลทำให้การทำงานในหน่วยงานมีความก้าวหน้าคล่องตัวขึ้น

8.4 ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนบุคคลซึ่งบางครั้งคนทั่วไปอาจคิดว่าไม่เกี่ยวกับสถาบันหรือองค์กร แต่โดยความเป็นจริงแล้ว ปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

9. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา

(Needs Solution) ดังนั้น ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามขอบเขตของการวิจัยได้ 3 กลุ่ม ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่า ต้องได้ข้อมูลประเภทใด ส่วนใหญ่ดำเนินการกำหนดความต้องการจำเป็นแบบแรก คือ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs) ไม่ได้ดำเนินการถึงขั้นการจำเป็น และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา กำหนดสาเหตุของความต้องการ

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้กล่าวว่า เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำดังต่อไปนี้

กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$\text{MDF} = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่ง ดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ

สภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหาร ด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = \frac{I-D}{D}$$

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า การจัดกลุ่มวิธีการหรือเทคนิคการ ประเมินความต้องการจำเป็นเป็นนั้นสามารถแยกออกเป็น 8 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น การใช้ข้อมูลจากตัวบ่งชี้ทางสังคมหรือข้อมูลทางสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ข้อมูลประเภทนี้มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรนอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากผลการวิจัยที่มีการดำเนินการมาก่อนหน้านี้ สามารถนำมาใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นได้เช่นกัน ผลการวิจัยบางเรื่องสามารถให้ข้อมูลที่แสดงสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นและทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมด้วย

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลโดยใช้การสำรวจเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การเก็บข้อมูลจากการสำรวจ เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ของผู้ตอบและสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นนั้น มักจะไม่ใช้ในการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูลเช่นเทคนิคกลุ่มสมมุติ (Nominal Group Technique) เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus Group Technique) การระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ (Brainstorming) การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้สามารถ

ใช้ได้ดีทั้งการกำหนดความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา เป็นที่น่าสังเกตว่าวิธีการที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกมักใช้กระบวนการกลุ่มในการสร้างทางเลือกต่าง ๆ แต่ในขั้นตอนของการเลือกที่เหมาะสมที่สุด จะใช้วิธีการอื่นที่ช่วยเสริม เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) การวิเคราะห์อรรถประโยชน์พหุลักษณะ (MAUT) เป็นต้นนอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลโดยกระบวนการกลุ่มที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาใช้ข้อมูลในวงกว้าง เช่น สมัชชาชุมชนหรือประชาพิจารณ์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการกลุ่มที่เป็นสมัชชาชุมชนจะช่วยให้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นมากกว่าการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในขณะที่การทำประชาพิจารณ์ก็เช่นเดียวกันสามารถกำหนดความต้องการจำเป็นตามเสียงส่วนใหญ่การกำหนดทางเลือก เพื่อการทำประชาพิจารณ์มักกำหนดล่วงหน้ามาก่อนแล้วจากการระดมความคิดหรือการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอทางเลือกแก่ประชาชน เพื่อช่วยตัดสินใจเลือกขึ้น สุดท้ายว่าประชาชนเห็นด้วยกับทางเลือกใดมากที่สุด

กลุ่มที่สี่ เป็นกลุ่มที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็นเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ในกลุ่มนี้บทบาทสำคัญมากในการกำหนดความต้องการจำเป็นเนื่องจากในการกำหนดความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญขั้นสุดท้ายว่าความต้องการจำเป็นใดสำคัญที่สุด เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Method: MDF) การจัดเรียงลำดับ (Rank Order) การสร้างมาตราแบบประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling: MES) ดัชนี PNI (Priority Needs Index) ดัชนี WNI (Weighted Needs Index) ดัชนี Del-N กระบวนการกำหนดน้ำหนักรายคู่ (Paired-weighting Procedure: PWP) การเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับวิธีการสองวิธีหลังนั้นยังสามารถนำไปใช้ในกาจัดเรียงลำดับสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือทางเลือกที่มีความสำคัญมากที่สุดด้วย

กลุ่มที่ห้า เป็นกลุ่มวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุวิธีการเก็บข้อมูลที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fish boning) การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว (Fault Tree Analysis) ทั้งสองวิธีนี้ใช้ต่อเมื่อมีการกำหนดความต้องการจำเป็นแล้วเป็นวิธีการที่ใช้ในขั้นตอนที่สองของการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

กลุ่มที่หก เป็นกลุ่มที่วิธีใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบมักใช้ในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเช่นการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis) หรือการวิเคราะห์อรรถประโยชน์พหุลักษณะ (MAUT)

กลุ่มที่เจ็ด เป็นกลุ่มที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นเชิงอนาคตเช่นเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การสร้างภาพอนาคต (Scenario Development) การวิเคราะห์ห่วงล้ออนาคต (Future Wheel Analysis) สองวิธีแรกใช้ได้ในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์คือการกำหนดความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมได้ด้วย

กลุ่มที่แปด เป็นกลุ่มวิธีเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นได้เช่นการทำแผนที่มโนทัศน์ (Concept Mapping) เทคนิคเสียงจากภาพ (Photo Voice Technique) การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลที่ตามมา (Costs-Consequences Analysis) เป็นต้น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การวิจัยบรรยายมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น การระบุความต้องการจำเป็น โดยไม่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ถือว่ายังทำการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ครบถ้วน ข้อมูลที่นำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือกระบวนการกลุ่ม วิธีการจัดลำดับความสำคัญในรูปดัชนีที่นำเสนอในหนังสือนี้มี 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองเดี่ยว และกลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองคู่

ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI)

การกำหนด Priority Needs Index หรือดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการนิยามความแตกต่างเช่นเดียวกับ MDF ดัชนี PN ดัดแปลงสูตรการคำนวณค่าสถิติของวิธีการ MDF โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I (Importance) และ D (Degree of Success) ด้วยน้ำหนักความสำคัญของสูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ $PNI = (I-D) \times$ การถ่วงน้ำหนักความสำคัญด้วยค่าหรือค่าความสำคัญของสภาพที่ควรจะเป็น (what should be) ก็เพื่อต้องการให้ความสำคัญกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดมากขึ้น เนื่องจากมีบางครั้งที่ค่า MDF ให้ผลเท่ากัน ทั้งที่ระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการให้เกิดมีน้ำหนักแตกต่างกัน

สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 504 หมู่ 3 ตำบลโคกเตื่อ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีหน่วยงานในเขตบริการ ประกอบด้วย 5 อำเภอ ดังนี้ อำเภอไพศาลี อำเภอท่าตะโก อำเภอตากฟ้า อำเภอตากลี และอำเภอหนองบัว โดยแบ่งกลุ่มงานออกเป็นโดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย 1 ศูนย์ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาบริหารจัดการให้มีคุณภาพที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์หลัก (GOALS)

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ (STRATEGY)

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับอย่างมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (GOAL)

1. อ่านออก เขียนได้
2. คิดเลขเป็น
3. ภาษาอังกฤษพื้นฐานเพื่อการสื่อสาร
4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียน (NT/O-NET)
5. เป็นคนดี
6. หนึ่งโรงเรียน หนึ่งผลงานเด่น
7. หนึ่งโรงเรียน หนึ่งการศึกษาสู่อาเซียน
8. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียน

นโยบาย (POLICY)

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทองทิพย์ มนตรี (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปรับปรุงพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการหลักสูตร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าควรกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและขยายผลการประชุมจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตร มีการสำรวจสภาพปัญหาของผู้เรียนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับหลักสูตรต่อบุคลากรในสถานศึกษา

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

กรวัฒน์ อัดชู (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซ” ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูที่นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการกำวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่นับถือศาสนาคริสต์ มีความคิดเห็นสูงกว่าทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าทั้งภาพรวมและรายด้าน และ 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซ โดยภาพรวมและด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน

อรธณพ จินะวัฒน์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ ทศนคติแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยังต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง

กานดา เข้มสร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง “แนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมสถานศึกษามีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติ ซึ่งด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนดี ด้านที่ปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนเก่ง 2) ปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม พบว่า มีปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

มากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ปัญหาด้านการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนมีความสุข 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร พบว่ามีแนวทางพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ (1) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนดี สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนดี ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง จัดทำฐานข้อมูลวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เสริมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียนจากภูมิปัญญา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดให้มีการยกย่อง ชมเชยผู้เรียนที่มีคุณธรรมดีเด่น เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ (2) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนเก่ง สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรนโยบายและกฎหมายมาปรับใช้ในโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครู พัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้สู่ชีวิตจริงของผู้เรียน จัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ที่แปลกใหม่ ทัศนศึกษาโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพครูร่วมมือกับผู้ปกครองรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน (3) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนมีความสุข สถานศึกษาควรมีการจัดทำสารสนเทศที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง นำข้อมูลจากระบบดูแลช่วยเหลือมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมพี่ดูแลน้อง ทุกภาคส่วนป้องกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาค้นหาสาเหตุการัน จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ รวมถึงจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

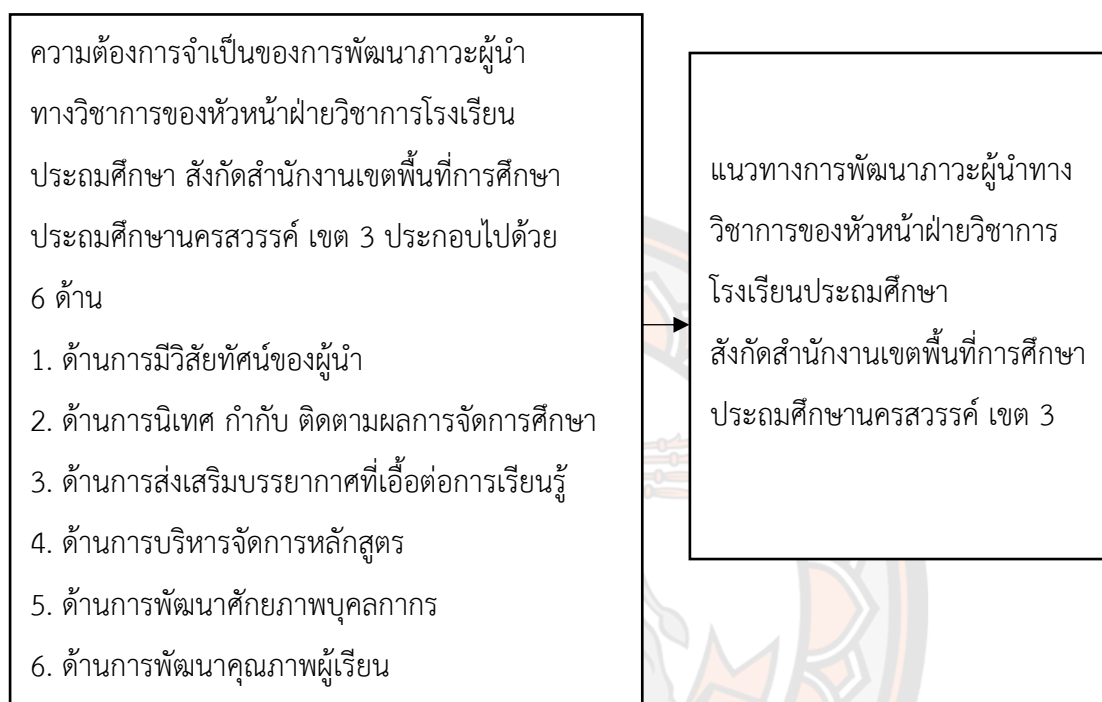
สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้นมีทั้งหมด 4 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรมีการจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา (2) ด้านการดำเนินการนิเทศควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งได้อย่างเต็มที่ (3) ด้านการประเมิน ควรมีการให้ข้อเสนอแนะหลังจากการได้รับการนิเทศ

และ (4) ด้านการประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ เพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัย ขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนสถานศึกษา 197 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2564) จำนวน 197 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษาในแต่ละศูนย์คุณภาพการศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
ในแต่ละศูนย์คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
เขต 3

ศูนย์คุณภาพการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนหนองบัว 1 (บัวหลวง)	20	13
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนหนองบัว 2 (หนองบัว)	21	14
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนตาคลี 1 (ศิษย์หลวงพ่อดี)	15	10
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนตาคลี 2 (เมืองพระสังข์)	17	11
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนตาคลี 3 (พรหมจริยคุณ)	24	16
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนท่าตะโก 1 (มิตรครู)	20	13
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนท่าตะโก 2 (ชัยฤทธิ์)	19	13
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนไพศาลี 1 (เมืองเก่าเวสาลี)	19	13
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนไพศาลี 2 (รักษหลวงพ่อดำ)	19	13
ศูนย์คุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนตากฟ้า (ฟ้าอุดม)	23	16
รวม	197	132

ที่มา : รายงานข้อมูลสารสนเทศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
(2564) ณ วันที่ 19 มิถุนายน 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่องความต้องการจำเป็น
ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check
list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 39 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และความต้องการจำเป็น
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความ รายนามผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

5.2 นางสาวยุพิน รอดประพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยธารทหาร วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

5.3 นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ประจำกลุ่มพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ (Index of Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลคะแนนที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อความของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหา มีดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่า ข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข หน้า 133)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับหัวหน้าฝ่ายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Confident) ของครอนบัค (Cronbrach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.997 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 144)

9. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พร้อมแนบแบบสอบถามถึงหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 ฉบับ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปจำนวน 132 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 โดยวิธี Priority Needs Index (PNI Modified) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีสูตรในการคิดคำนวณดังนี้

$$\text{PNI Modified} = \frac{I - D}{D}$$

PNI _{Modified}	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (importance)
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of success)

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน ประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยเรียงค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน ได้แก่ นายสุรพล เพ็งน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน ได้แก่ นายศิริเดช ศรีสร้อย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

3. ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

4. อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ในการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ผศ.ดร.ทินกร ชอัมพงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สันติ อินทร์สุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขานางต่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure or Guided Interviews) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุด 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการศึกษา
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ในชั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุด อันดับแรก
3. ร่างข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวันเวลาและสถานที่ในการให้สัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 7 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2564 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ลำดับที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลา
1	นายสุรพล เพ็งน้อย	10 พ.ย. 64	10.00 น. -11.00 น.
2	นายศิริเดช ศรีสร้อย	15 ต.ค. 64	09.00 น. – 10.00 น.
3	นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ	15 ต.ค. 64	10.30 น. – 11.30 น.
4	ดร.ทินกร ชอัมพงษ์	7 ต.ค. 64	10.00 น. – 11.00 น.
5	ดร.สันติ อินทร์สุภา	15 ต.ค. 64	14.00 น. – 15.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 132)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	42	31.82
1.2 หญิง	90	68.18
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	49	37.12
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	83	62.88
รวม	132	100

จากตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
เป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และเป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ
68.18 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.12
และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.88

ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	4.07	0.74	มาก	4.72	0.42	มากที่สุด	0.161	5
2	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา	4.03	0.71	มาก	4.72	0.41	มากที่สุด	0.171	4
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.11	0.71	มาก	4.77	0.38	มากที่สุด	0.160	6
4	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	3.99	0.70	มาก	4.72	0.41	มากที่สุด	0.184	2
5	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.93	0.69	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด	0.196	1
6	ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.04	0.71	มาก	4.77	0.41	มากที่สุด	0.180	3
	รวม	4.03	0.70	มาก	4.73	0.40	มากที่สุด	0.204	

จากตาราง 5 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมเท่ากับ 0.204 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.196$) รองลงมา คือ ด้านการบริการจัดการหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.184$) ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำและด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.160$)

ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.05	0.78	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.165	2
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.00	0.84	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.163	3
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	0.72	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.154	5

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนำ ความคิดเห็นจากทุก ภาคส่วนมา ประกอบการกำหนด เป้าหมายของ โรงเรียน	4.00	0.75	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	0.165	2
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนำ ข้อมูลทั้งในอดีตและ ปัจจุบันมาจัดทำ แผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับ เป้าหมายของ โรงเรียน	4.10	0.75	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.159	4
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนำ ความคิดเห็นจากทุก ภาคส่วนมาจัดทำ แผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับ เป้าหมายของ โรงเรียน	4.05	0.81	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.165	2

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
7	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีการสร้างความ เข้าใจให้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกัน	4.14	0.73	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.152	6
8	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีการสร้างความ เข้าใจให้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ของ โรงเรียน	4.10	0.73	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.168	1
	รวม	4.07	0.74	มาก	4.72	0.42	มากที่สุด	0.161	

จากตาราง 6 ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนำ

ความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ในภาพรวมเท่ากับ 0.161 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.168$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.165$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.163$)

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ภายในโรงเรียน	4.06	0.78	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.167	3
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตาม วัตถุประสงค์	4.12	0.77	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.160	4
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายใน โรงเรียนโดยใช้ รูปแบบการนิเทศ ภายในแบบ กัลยาณมิตร	4.17	0.70	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.146	6
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมี การสะท้อนข้อมูลจาก การนิเทศในเชิง สร้างสรรค์บนพื้นฐาน แห่งเหตุและผล	4.09	0.82	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.159	5

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มี ผู้เชี่ยวชาญด้านการ สอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน การวางแผนและ พัฒนาระบบการ นิเทศให้ดียิ่งขึ้น	3.75	0.71	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	0.221	1
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการนิเทศ ภายใน เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาระบบการ นิเทศให้ดียิ่งขึ้น	3.99	0.72	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.170	2
	รวม	4.03	0.71	มาก	4.72	0.41	มากที่สุด	0.171	

จากตาราง 7 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสะท้อนข้อมูลจากการนิเทศ ในเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งเหตุและผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้า ฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ในภาพรวมเท่ากับ 0.171 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริม ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการ นิเทศให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.221$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการประเมินผล การนิเทศภายใน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.170$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริม ให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายใน แบบกัลยาณมิตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.146$)

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.30	0.68	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.114	6
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลายในการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	4.03	0.72	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.179	2
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	3.91	0.78	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.189	1
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนอย่างมีความสุข	4.20	0.79	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.150	5
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.74	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	4

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมี การจัดสรรเวลาที่ดี ให้แก่ครู ไม่ให้มี ผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของครูและ ผู้เรียน	4.03	0.78	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.176	3
	รวม	4.11	0.71	มาก	4.77	0.38	มากที่สุด	0.160	

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.91$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุขและหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.160 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.189$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลายในการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.179$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.114$)



ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น	4.00	0.72	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด	0.183	4
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรเดิม ให้สอดคล้องกับสภาพ บริบทของโรงเรียน	4.02	0.72	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.184	3
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรเดิม ให้ตรง ตามความต้องการของ ท้องถิ่น	3.91	0.77	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.179	5
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ผู้บริการ โรงเรียนนำหลักสูตรไป ใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ สูงสุด	4.09	0.72	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.166	6
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตร ไปใช้ได้อย่างเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.20	0.68	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	7

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการประเมิน การใช้หลักสูตร	3.80	0.71	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	0.226	1
7	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมี การนำข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์ข้อมูลมา ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.84	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด	0.203	2
รวม		3.99	0.70	มาก	4.72	0.41	มากที่สุด	0.184	

จากตาราง 9 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้บริการโรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.80$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้บริการโรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิม ให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริการจัดการหลักสูตร ในภาพรวมเท่ากับ 0.184 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.226$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.203$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.148$)



ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมี แรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองในด้าน วิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.69	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.180	5
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมี แรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.71	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.163	6
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัด ฝึกรอบรมภายใน โรงเรียน	3.69	0.80	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	0.241	1
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การฝึกรอบรมกับ องค์กรภายนอก โรงเรียน	3.87	0.75	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.212	2

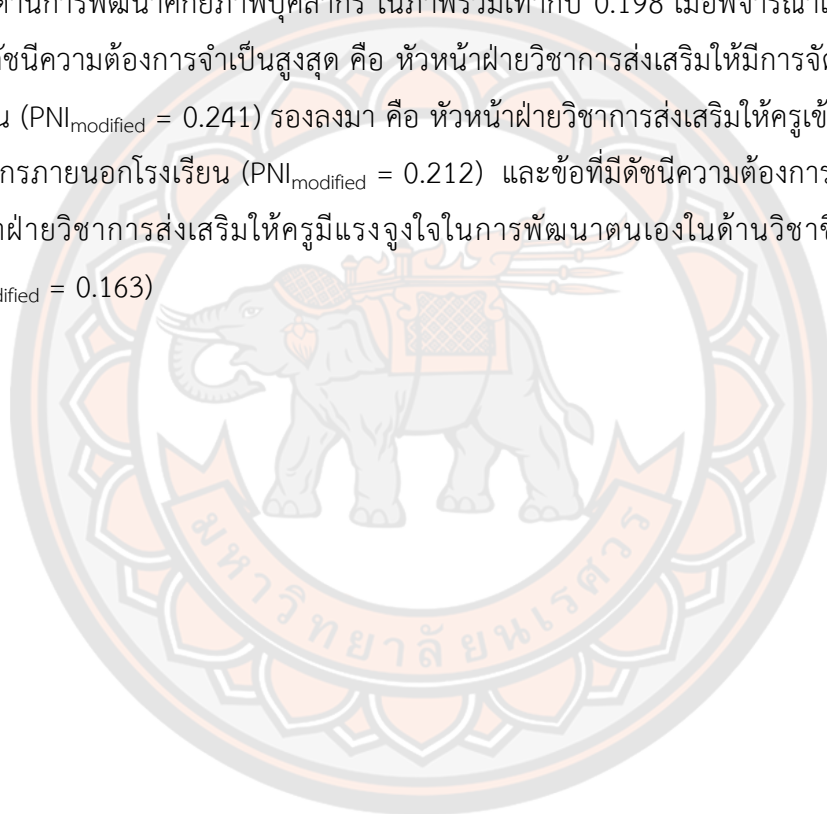
ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อ ประโยชน์ในการ จัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	3.93	0.75	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.196	3
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการ จัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	4.01	0.65	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.195	4
	รวม	3.93	0.69	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด	0.198	

จากตาราง 10 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์

ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมเท่ากับ 0.198 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.241$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.212$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.163$)



ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาการ ของผู้เรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนา ผู้เรียนแต่ละคน อย่างรอบด้านให้เต็ม ตามศักยภาพ	4.02	0.75	มาก	4.76	0.43	มาก ที่สุด	0.184	3
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูสร้าง นวัตกรรมที่ เสริมสร้างศักยภาพ แก่ผู้เรียน	4.09	0.73	มาก	4.74	0.44	มาก ที่สุด	0.159	6
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมี วิธีการจัดการเรียน การสอน ที่ เสริมสร้างศักยภาพ แก่ผู้เรียน	4.12	0.72	มาก	4.79	0.41	มาก ที่สุด	0.163	5
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตาม ศักยภาพอย่าง เหมาะสม	3.99	0.75	มาก	4.77	0.42	มาก ที่สุด	0.195	2

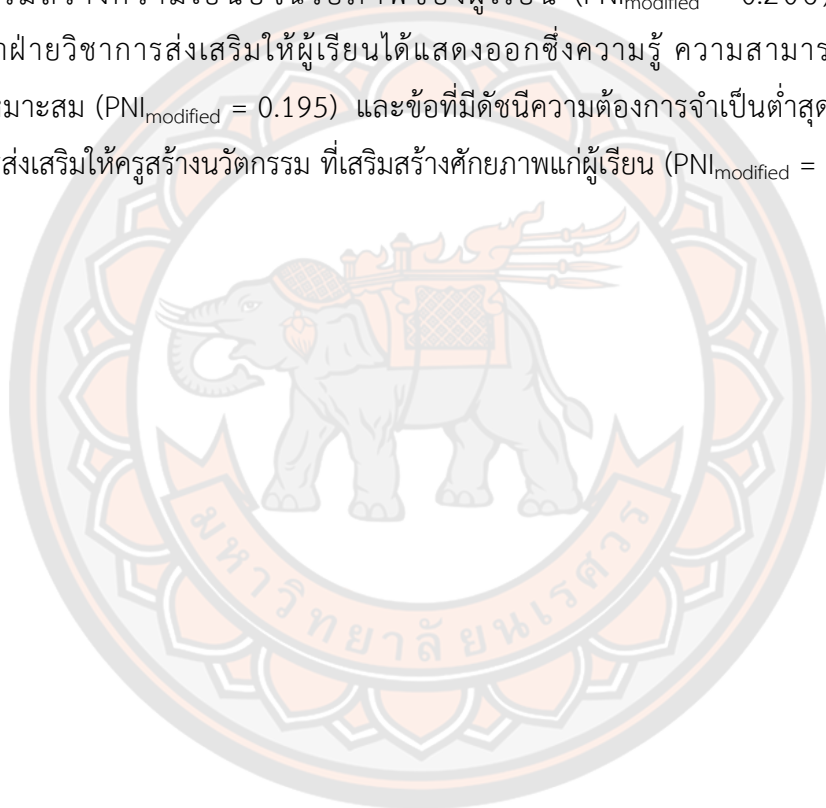
ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรม เพื่อ เสริมสร้างความเป็น อัจฉริยภาพของ ผู้เรียน	3.94	0.74	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.206	1
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการ วัดผล ประเมินผล การพัฒนาผู้เรียน ตามเป้าหมายของ โรงเรียน	4.10	0.71	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.171	4
	รวม	4.04	0.71	มาก	4.77	0.41	มากที่สุด	0.180	

จากตาราง 11 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้าง ศักยภาพแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบ ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตาม เป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริม

ให้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ในภาพรวมเท่ากับ 0.180 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.206$) รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.195$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม ที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.159$)



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดประเด็นหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

1.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียน และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

...อันดับแรกเลย หัวหน้าวิชาการต้องจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 พฤศจิกายน 2564)

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุม โดยให้ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อร่วมกันวางแผน และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)

1.2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดทำสรุปแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้ครูผู้ปกครองและผู้นำชุมชนรับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

...หลังจากการเสร็จสิ้นการประชุมเนี่ย หัวหน้าวิชาการควรจัดทำสรุปหรือรายงานแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนในปีการศึกษานั้นๆ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับทราบ และเข้าใจตรงกันถึงแนวทางการปฏิบัติงานในปีการศึกษานั้นๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 15 ตุลาคม 2564)

2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

2.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน มาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามผล แก่คณะครูในสถานศึกษา เพื่อให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศและนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

...ก่อนอื่นเลย หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการสอน และเชิญเขามาเป็นให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามผล เพื่อให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)

2.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วมในการสังเกตการสอนในห้องเรียน และให้คำแนะนำ เพื่อที่ครูจะได้ นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสังเกตการสอนในห้องเรียน สักครั้งหนึ่งเพื่อให้ครูได้นำคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

2.3 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมวางแผนระบบนิเทศของสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหาร และคณะครู โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการและข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เพื่อที่จะได้มีระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทและความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเริ่มที่การจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการนิเทศ เพื่อให้ระบบการนิเทศ มีประสิทธิภาพมากที่สุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2564)

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

3.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียน การสอนรูปแบบใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างแก่คณะครูและนำความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอน ไปแลกเปลี่ยนกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเริ่มต้นที่การพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างก่อน โดยการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ หรือเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 พฤศจิกายน 2564)

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเริ่มต้นด้วยการนำความรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียน การสอนที่ได้ศึกษาไปแลกเปลี่ยนกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

3.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา แลกเปลี่ยน วิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียน ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2564)

4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริม ให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

4.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญและเข้าใจใน กระบวนการบริหารหลักสูตร

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญ และเข้าใจในกระบวนการบริหารหลักสูตร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)

4.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรจัดประชุม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดวิธีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทของสถานศึกษา

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนและกำหนดวิธีการประเมินการใช้หลักสูตร และจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงหลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพตรงตามบริบทของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

4.3 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรตั้งกรรมการบริหารหลักสูตรโดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมเป็นกรรมการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและตามบริบทความต้องการของสถานศึกษา

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรตั้งกรรมการบริหารหลักสูตร โดยให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาร่วมเป็นกรรมการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและตาม บริบทความต้องการของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2564)

4.4. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการใช้หลักสูตรอย่าง สม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการจัด ฝึกอบรมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

5.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของครู และบุคลากรในสถานศึกษา และนำเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการ พัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และบุคลากรในสถานศึกษา และนำเสนอต่อผู้อำนวยการ จากนั้นจึงร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 พฤศจิกายน 2564)

5.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนสนใจ และทำให้ผลการเรียนของนักเรียนมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรความต้องการของครู ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด จากนั้นจึงนำเรื่องที่มีครูสนใจมากที่สุดไปเสนอต่อผู้อำนวยการให้หาแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนของตน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนสนใจอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจใช้เวลาหลังเลิกเรียนก็ได้สัก 2-3 ครั้ง ต่อหนึ่งสัปดาห์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

6. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

6.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการความรู้ พัฒนาการกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดขั้นสูง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการความรู้ พัฒนาการกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดขั้นสูง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)

6.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการค้นหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่กำหนด การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรม Debate เป็นต้น

...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรม Debate จะช่วยให้นักเรียนอยากเรียนรู้อีกยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 ตุลาคม 2564)

6.3 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้ครูเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและการทำงาน

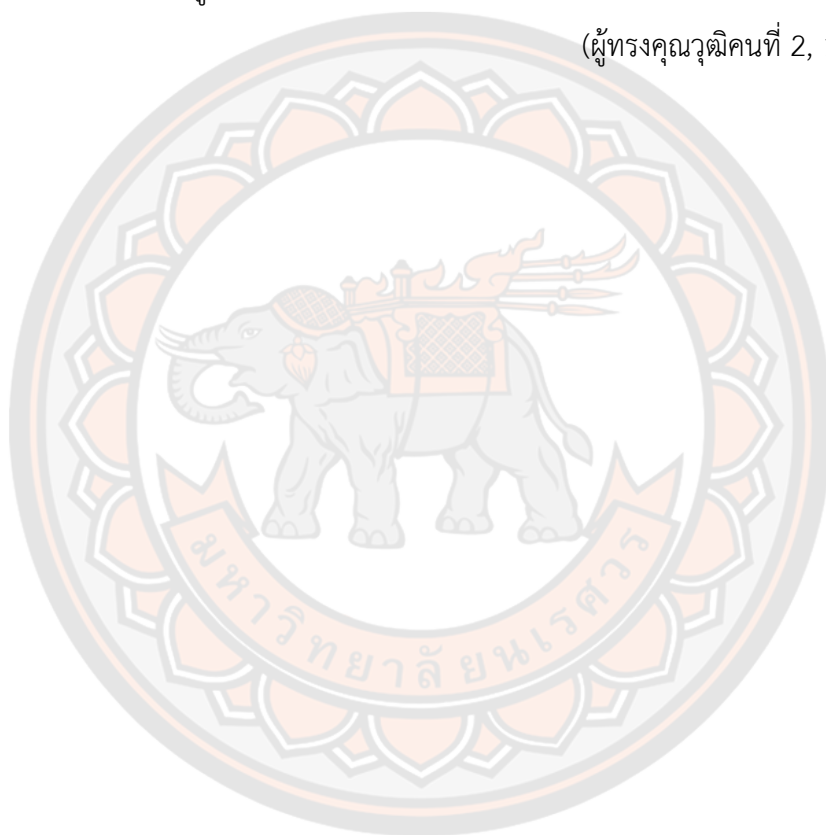
...หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้ครูเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2564)

6.4 หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการ รูปแบบเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนใช้เครื่องมือนำไปพัฒนาผู้เรียน เช่น คลังข้อสอบอิเล็กทรอนิกส์ และแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อรองรับการทดสอบของสถาบันแห่งชาติ

..หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการ รูปแบบเครื่องมือที่หลากหลาย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 15 ตุลาคม 2564)



จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ดังตารางที่ 12

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ข้อความ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
<p>1.ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ (ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน)</p>	<p>1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียน และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดทำสรุปแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้ครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนรับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้</p>
<p>2.ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา (ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน มาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น)</p>	<p>1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน มาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามผล แก่คณะครูในสถานศึกษา เพื่อให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศและนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วมในการสังเกตการสอนในห้องเรียน และให้คำแนะนำ เพื่อที่ครูจะได้ นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>

ข้อคำถาม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3

3. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมวางแผนระบบนิเทศของสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารและคณะครู โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน เทคนิค วิธีการ และข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เพื่อที่จะได้มีระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทและความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด

3.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างแก่คณะครู และนำความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอนไปแลกเปลี่ยนกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน
2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

(ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น)

1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน ส ต า น ศึ ก ษ า เพื่อ ให้ ครู และ บุ ค ล า ก ร เห็นถึงความสำคัญและเข้าใจในกระบวนการบริหารหลักสูตร
2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรจัดประชุม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดวิธีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงหลักสูตร ให้มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทของสถานศึกษา

<p>ข้อคำถาม</p>	<p>แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3</p>
	<p>3. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรตั้งกรรมการบริหารหลักสูตร โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมเป็นกรรมการ เพื่อพัฒนา หลักให้มีประสิทธิภาพและตามบริบทความต้องการของ สถานศึกษา</p> <p>4. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ</p>
<p>5.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการ ใดในการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น)</p>	<p>1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีการสำรวจความต้องการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ในสถานศึกษา และนำเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาให้ตรงตาม ความต้องการของครูและบุคลากร</p> <p>2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนสนใจ และ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนมีความก้าวหน้าอย่าง สม่ำเสมอ</p>

ข้อคำถาม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3

6.ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการ
อย่างไรในการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้าง
ความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน)

1. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดขั้นสูง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน
2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการค้นหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่กำหนด การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรม Debate เป็นต้น
3. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้ครูเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน
4. หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการ รูปแบบ เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนใช้เครื่องมือนำไปพัฒนาผู้เรียน เช่น คลังข้อสอบ อิเล็กทรอนิกส์ และแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อรองรับการทดสอบของสถาบันแห่งชาติ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 132 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี (PNI Modified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน มีดังนี้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผลรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.204 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.196$)

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.161 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.168$)

1.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา ในภาพรวมพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสะท้อนข้อมูลจากกรณีศึกษาในเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งเหตุและผล อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน โดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.171 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.221$)

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

อย่างมีความสุข และหัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.160 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.189$)

1.4 ด้านการบริการจัดการหลักสูตร ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.184 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.226$)

1.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวม พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.198 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.241$)

1.6 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.180 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.206$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียนและเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน และควรจัดทำสรุปแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนรับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

2.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามผล แก่คณะครูในสถานศึกษา เพื่อให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ควรจัดให้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วมในการสังเกตการสอนในห้องเรียน และให้คำแนะนำ เพื่อที่ครูจะได้นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และควรจัดประชุมวางแผนระบบนิเทศของสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหาร และคณะครู โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเข้าร่วม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการและข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เพื่อที่จะได้มีระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทและความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างแก่คณะครูและนำความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอน ไปแลกเปลี่ยนกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน และควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญและเข้าใจในกระบวนการบริหารหลักสูตร ควรจัดประชุม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดวิธีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทของสถานศึกษา ควรตั้งกรรมการบริหารหลักสูตรโดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมเป็นกรรมการเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและตามบริบทความต้องการของสถานศึกษา และควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และนำเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร และควรส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนสนใจ และทำให้ผลการเรียนของนักเรียนมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดขั้นสูง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน ควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการค้นหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่กำหนดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรม Debate เป็นต้น ควรส่งเสริมให้ครูเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและการทำงาน ควรส่งเสริมให้มีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการ รูปแบบเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนใช้เครื่องมือนำไปพัฒนาผู้เรียน เช่น คลังข้อสอบอิเล็กทรอนิกส์ และแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อรองรับการทดสอบของสถานบันแห่งชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการเล็งเห็นว่า ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีความจำเป็น ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกๆด้านตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้อง กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ที่กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะ การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการหรือเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตั้งไว้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นหัวหน้า ฝ่ายวิชาการต้องตระหนัก และมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้น มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานควรสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และเกิดสมรรถนะสำคัญ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นอกจากนี้หลักสูตรสถานศึกษายังคงต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนนั้น ๆ และสามารถ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเกิดความรักความผูกพันในบ้านเกิดเมืองนอน และมีบทบาท ในการร่วมพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ที่กล่าวว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองทิพย์ มนตรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้มีการจัดประชุม เพื่อจัดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ เกี่ยวกับผลการดำเนินงานในอดีต และสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สภาพที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผนอย่างครอบคลุม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายชัดเจน การตั้งเป้าหมายว่าสถานศึกษาจะไปในทิศทางใดจึงเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของเออร์โดแกนและคณะ (2010) ที่กล่าวว่า การวางแผนงานเป็นหน้าที่หนึ่งในการบริหารงานวิชาการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งในการวางแผนงานนั้นจะต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่สถานศึกษา

กำลังเผชิญอยู่ และการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตที่สถานศึกษาอาจต้องเผชิญ ทั้งข้อมูลสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการสามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวัณน์ อัดชู (2559) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทย พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรสร้างความตระหนักให้คณะครูเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการพัฒนาครู ให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความคาดหวังของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของ สุกานดา ตปนียางกูร (2549) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศ คือ กระบวนการทางวิชาการที่จะให้การศึกษาบรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เพราะงานนิเทศการศึกษา เป็นงานที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม โดยใช้เทคนิคและบริบททางสังคมเป็นแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการนิเทศและมนุษย์สัมพันธ์เข้าช่วย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวิญญ์ ดวงสนาม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างแก่คณะครูและนำความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอน ไปแลกเปลี่ยนกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน และควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันรูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีมากมายหลายประเภท ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกรัก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง ซึ่งอาจเริ่มจากการประเมินความสามารถตนเอง เพื่อหาสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด และนำไปวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับ แนวคิดในการพัฒนาตนเองของ เวลล์ ริด (2555) ที่กล่าวว่า ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก แม้จะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน อุปสรรคของการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความยึดติดไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ ๆ หรือทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง สอดคล้องกับการงานวิจัยของ อรรถพร จินะวัฒน์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยิ่งเป็นครูซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยิ่งต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่คุณภาพและต่อเนื่อง

2.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ควรจัดประชุมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดวิธีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพตรงตามบริบทของสถานศึกษา และควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และสังคมใช้การศึกษาในการพัฒนาสมาชิกของสังคมนั้นให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข โดยคาดหวังให้สมาชิกในสังคมสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมนั้น ๆ ตามที่คาดหวัง จึงควรมีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ภายใต้นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน สอดคล้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ที่กล่าวว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผล ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองทิพย์ มนต์รี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนา

2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการสำรวจความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการหรือเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตั้งไว้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายวิชาการต้องตระหนักและมองเห็น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการควรส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการความรู้ พัฒนาการกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดขั้นสูง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน ควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการค้นหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้ ทักษะบางอย่างในอดีตไม่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาในปัจจุบันได้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีคำถามอยากรู้เป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับ แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2561) ที่กล่าวว่า ครูต้องไม่สอนหนังสือ ไม่นำสาระที่มีในตำรา มาบอกบรรยายให้นักเรียนจดจำแล้วนำไปสอบวัดความรู้เหมือนสมัยก่อน แต่ครูต้องสอนคนให้เป็นมนุษย์ที่เรียนรู้การใช้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ โดยมีคำถามอยากรู้เป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียน ที่นำไปสู่การกระตือรือร้นที่จะสืบค้น รวบรวม ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาสนับสนุนหรือโต้แย้งข้อสมมติฐานคำตอบที่คุ้นเคย พบเจอจาก ประสบการณ์เดิมใกล้ตัว สร้างเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่แทนของเดิม หรือเรียกว่า Project-Based Learning : PBL ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา เข้มศรี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัด กำแพงเพชร จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความสุข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ควรส่งเสริม และพัฒนาทักษะความสามารถของหัวหน้าฝ่ายวิชาการให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน

2. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ควร ส่งเสริม สนับสนุนให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ วิธีการจัดการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างให้แก่ครูในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

3. จากผลการวิจัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ได้ ไปพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ทักษะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ เพื่อให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีความรู้และทักษะครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้าน การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรวัฒน์ อัดชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโณงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโย.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(16),
176-185.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *รายงานประจำปี 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล*
ต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ*.
กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริ้นท์ (1991) จำกัด.
- กานดา เข้มสร. (2560). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์*
ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. การประชุมวิชาการระดับชาติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 3(1), 337-350.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 75-83.
- ไกรวรรณ สาข่อฟ้า. (2564). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร*
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จรรยาภรณ์ มาตาชาติ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการดำเนินการ*
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

- จิรัฐติกาล บุญอินทร์. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชวณะ ทวีอุทิศ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2),
55-66.
- ณัฐวุฒิ จันทร์โสภณ. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ, การวิเคราะห์
คุณลักษณะงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,
11(2), 305-319.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทองทิพย์ มนต์รี. (2558). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษิต).
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนา
ที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระพร อูวรรณโณ และคณะ. (2560). จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว เล่ม 2
(ครั้งที่ 4). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.
- นักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 9).
กรุงเทพฯ บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปนิดา ทองผาโสภณ. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัด
การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต).
กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรวิทย์ ฟองศรี. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่.* มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พิทยา จันทรวงษ์. (2557). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(1), 212-226.*
- พิสนุ ฟองศรี. (2554). *การประเมินทางการศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพฯ: ด้านสุทธการพิมพ์.
- ภาดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2552). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีนรัตน์ สุดเต้. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รักชิต สุทธิพงษ์. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาฮ์อิส เทอร์น, 11(4), 260-261.*
- รัตนา ดวงแก้ว. (2562). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวหน้ายุค (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: บริษัท ธนชัยการพิมพ์ จำกัด.
- ศรวีส ศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- เศรษฐพงษ์ นันถิงค์. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).*
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สกล คามบุศย์. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1) 253-269.*
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). *การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุชิน ประสานพันธ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 8(2), 15-28*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง).*
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุนิรันดร์ รุ่งเรืองธนะชัย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).*
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกุล. (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4).*
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. วารสาร Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(2), 1379-1395.*

Alig-Mielcarek. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*. The Ohio State University.

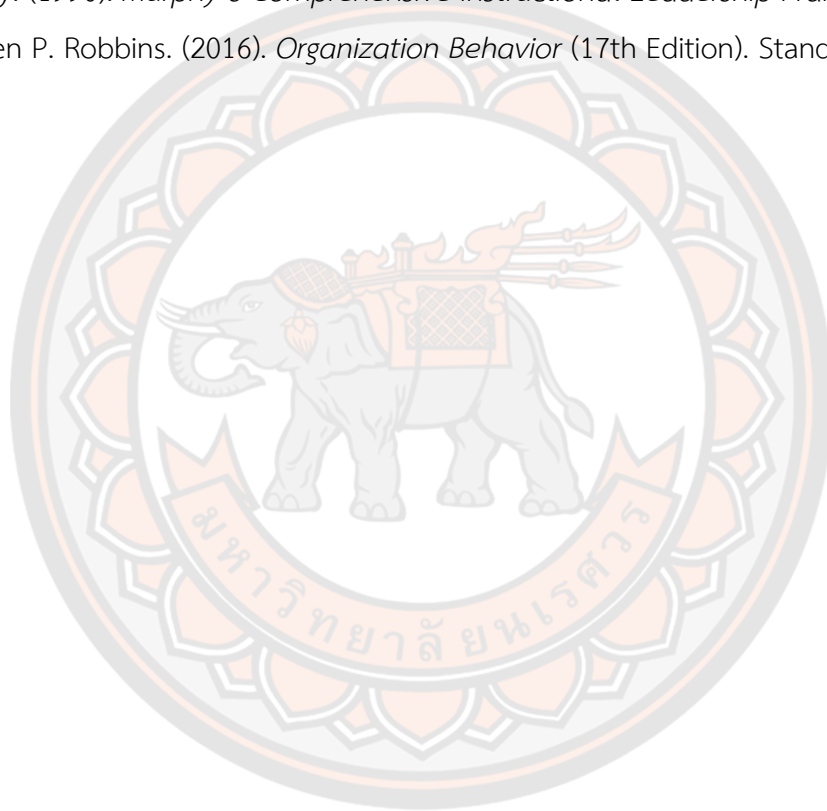
Locke and Latham. (2003). *A model of school success : Instructional leadership , academic press , and student achievement .*

Maxwell Reed. (2552). *การพัฒนาตนเองที่ดีที่สุดแล้ว*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/humanrd/2009/09/03/entry-1>

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

Murphy. (1990). *Murphy's Comprehensive Instructional Leadership Framework*.

Stephen P. Robbins. (2016). *Organization Behavior* (17th Edition). Standalone book.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อีร์ศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนากิจการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. นางสาว รัตนชนก รัตนภูมิ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ประจำกลุ่มพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
3. นางสาว ยุพิน รอดประพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยธารทหาร วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

1. นายสุรพล เพ็งน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. นายศิริเดช ศรีสร้อย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์ ผู้ช่วยคณะบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและบุคลากรทางศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
4. นางสาวรัตนชนก รัตนภูมิ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ประจำกลุ่มพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
5. ดร.สันติ อินทร์สุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขานางต๋วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. วิชาเอกที่จบการศึกษา

 ระดับปริญญาตรี สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ศูนย์คุณภาพการศึกษา

 กลุ่มโรงเรียนหนองบัว กลุ่มโรงเรียนตากลิ กลุ่มโรงเรียนท่า

ตะโก

 กลุ่มโรงเรียนไพศาลี กลุ่มโรงเรียนตากฟ้า

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน
ประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

หมายเหตุ 1.สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน

2.สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ											
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทางคณิตศาสตร์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา											
9	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสะท้อนข้อมูลจากการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งเหตุและผล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	หัวหน้าฝ่ายวิชาการจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้											
15	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลายในการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการจัดสรรเวลาที่ดีให้แก่ครู ไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร											
21	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
25	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการประเมินการใช้หลักสูตร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร											
28	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
31	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
32	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้านให้เต็มตามศักยภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
35	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
36	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
37	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38	หัวหน้าฝ่ายวิชาการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
39	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ							
1	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาประกอบการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	หัวหน้าฝ่ายวิชาการนำข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
8	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทางคณิตศาสตร์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา							
9	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการสะท้อนข้อมูลจากการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งเหตุและผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้คำแนะนำเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	หัวหน้าฝ่ายวิชาการจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
15	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลายในการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการจัดสรรเวลาที่ดีให้แก่ครู ไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร							
21	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
23	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการประเมินการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
28	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	หัวหน้าฝ่ายวิชาการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
32	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน							
34	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้านให้เต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม ที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถตามศักยภาพอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	หัวหน้าฝ่ายวิชาการดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	หัวหน้าฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้มีการวัดผลประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.997	39

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2



แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยมี ดร.สฤพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เวลา.....สถานที่.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3**

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่าย
วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง
เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษา

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน
มาให้คำแนะนำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาระบบการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการจัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการควรมีวิธีการอย่างไรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นายรัชฎากร ประสาท

นิสิตปริญญาโท ปีที่ 2 สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายรัชฎากร ประสาท
วัน เดือน ปี เกิด	14 พฤศจิกายน 2537
ที่อยู่ปัจจุบัน	17/7 ถ.ประเวศน์เหนือ อ.บางมูลนาก จ.พิจิตร 66120
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสหชาติเศรษฐกิจวิทยา ม.2 ต.ทุ่งทอง อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์ 60110 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู ค.ศ. 1
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน ทำงานที่ โรงเรียนสหชาติเศรษฐกิจวิทยา อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผลงานตีพิมพ์	รัชฎากร ประสาท, และสฤพร เขาวนชัย. (2565). ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. สึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 10(1), (อยู่ระหว่างการ ตีพิมพ์)