



ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



แก่นจันทร์ วิเศษโวหาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BASED ON THE PRINCIPLES OF
PAPANIKADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

KAENCHAN VISESVOHARN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	แก่นจันทร์ วิเศษโวหาร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ พันสว่าง)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	แก่นจันทร์ วิเศษโวหาร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูรวม 335 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมาคือด้านการพัฒนาครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาครู และด้านการนิเทศการศึกษา รวมทั้งสิ้น 20 แนวทาง ซึ่งสะท้อนถึงการใช้หลักปาปนิกรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่มีปัญญา รอบคอบ และยึดคุณธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, หลักปาปนิกรรม, การบริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BASED ON THE PRINCIPLES OF PAPANIKADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Kaenchan Viseshvoharn
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Phrametheewatcharaphorn , Associate Professor Dr.
Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Chumnian Pollaharn

The objectives of this research were

- 1) to study the academic leadership based on the principles of Pāpaṇika Dhamma of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2,
- 2) to compare the levels of academic leadership based on Pāpaṇika Dhamma classified by position, educational level, and work experience, and
- 3) to study the guidelines for developing academic leadership based on Pāpaṇika Dhamma of school administrators.

The samples consisted of 335 administrators and teachers, as well as 5 key informants. The research instruments were a five-rating-scale questionnaire with a reliability coefficient of .97 and an interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (F-test), and content analysis.

The research findings revealed that:

- 1) The overall academic leadership based on Pāpaṇika Dhamma of school administrators was at a high level. The highest mean was found in the area of educational supervision, followed by teacher development and curriculum development, while the lowest mean was in the area of vision, goal, and mission setting.

2) The comparison of academic leadership based on Pāpaṇika Dhamma classified by position and educational level showed statistically significant differences at the .05 level, whereas work experience showed no statistically significant difference at the .05 level.

3) The development guidelines for academic leadership based on Pāpaṇika Dhamma comprised four aspects: (1) vision, goal, and mission setting, (2) curriculum development, (3) teacher development, and (4) educational supervision, totaling 20 guidelines. These guidelines reflected the essence of Pāpaṇika Dhamma, emphasizing wisdom, analytical ability, and moral collaboration as key elements for developing effective academic leadership and enhancing the quality of education in a sustainable manner.

words: Instructional Leadership, The Principles of Pāpaṇika Dhamma, Administrator



กิตติกรรมประกาศ

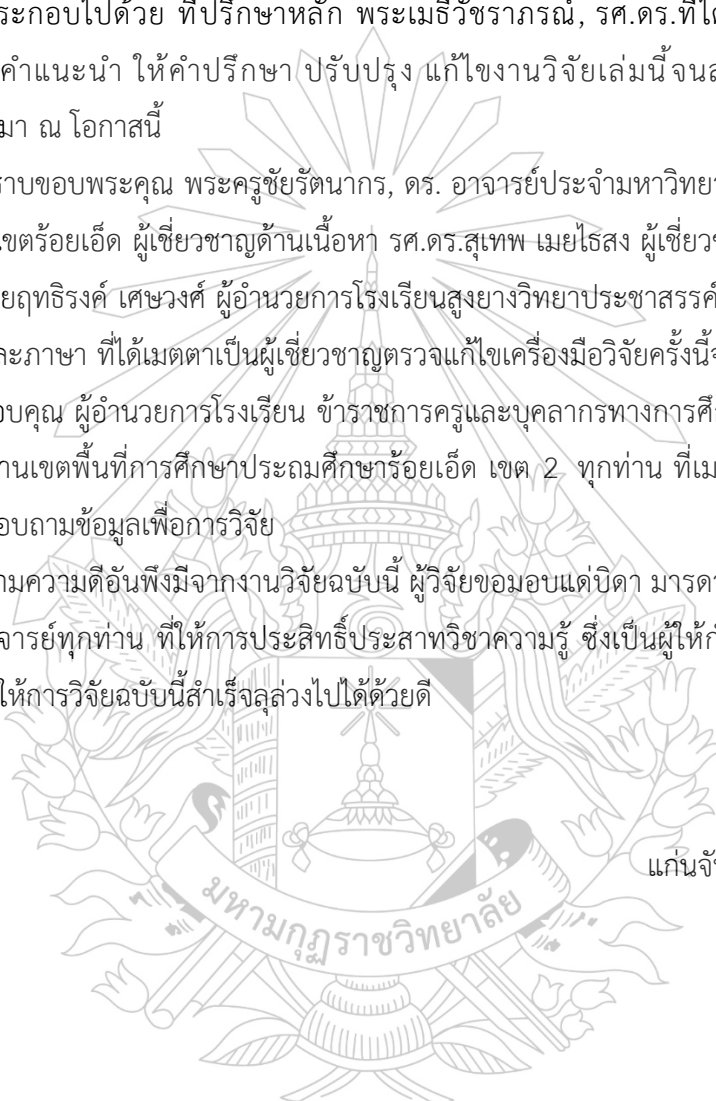
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย อันประกอบไปด้วย ที่ปรึกษาหลัก พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ปรับปรุง แก้ไขงานวิจัยเล่มนี้จนสำเร็จด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย และ นายฤทธิรงค์ เศษวงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสูงยางวิทยาประชาสรรค์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา ที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่เมตตาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

คุณงามความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ตลอดทั้งพี่น้อง และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

แก่นจันทร์ วิเศษโวหาร



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
สารบัญคำย่อ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3. สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4. ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	8
2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	12
2.3. หลักปาปนิกรรม.....	34
2.4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม.....	38
2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	40
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
2.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	59
3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60

3.4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	61
3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
3.7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
5.1. สรุปผล	89
5.2. อภิปรายผล	93
5.3. ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก	134
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข	135
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ค	138
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	138
ภาคผนวก ง.....	140
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	140
ภาคผนวก จ	144
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	144
ภาคผนวก ฉ	145
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....	145
ภาคผนวก ช	150
เครื่องมือในการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ซ	161
การหาค่าคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	161
ภาคผนวก ฌ	164

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	164
ภาคผนวก ญ	165
ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย	165
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	168



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	27
ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	59
ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	71
ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	72
ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ	73
ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร	74
ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาครู	76
ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา.....	77
ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง.....	79
ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	81
ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	82

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 2.1 แสดงเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	40
ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57



สารบัญคำย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ดำราที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า หลักคำสอนในพระพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นข้อมูลอ้างอิงจากพระไตรปิฎกเล่มที่ 21 พระสุตตันตปิฎกเล่มที่ 13 อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (บาลีสยามรัฐ) มหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาเถรวาทในการค้นคว้า ซึ่งในการอ้างอิงได้ใส่ชื่อคำย่อของคัมภีร์ตามที่กล่าวมา ดังมีคำย่อและคำเต็มดังนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา. = วินัยปิฎก มหาวีถก

วิ.ภิกขุณี = วินัยปิฎก ภิกขุณีวิถก

หลักปาปณิกธรรม 3

อิธ ภิกขเว ปาปณโก จกขุมา จ

จกขุมา = จักขุมา (มีตาดี)

ในการอ้างอิง พระสุตตันตปิฎกเล่มที่ 13 อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (บาลีสยามรัฐ) มหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 โดยการอ้างอิงแบบ 3 ตอน โดยการอ้างอิงชื่อคัมภีร์ เล่ม / ข้อ / หน้า เช่น งบ. สดตค. 23/77/114. หมายถึง พระไตรปิฎกของอังคุตตรนิกาย สัตตคกนิบาต เล่มที่ 23 ข้อที่ 77 หน้า 114

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมุ่งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และความท้าทายในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐบาลได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2575) มากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 37) ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติกำหนดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ การศึกษาเพื่อปวงชน การศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมาย SDGs 2030 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 22)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดีสามารถกำหนดกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีทักษะในการตัดสินใจ การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดวิสัยทัศน์ พ.ศ. 2567–2570 ว่า “ผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และได้รับการพัฒนามีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ” ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักธรรมจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลัก ปาปนิกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ คือ จักขุมา การมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญ วิรุโรร ความสามารถในการปฏิบัติและบริหารจัดการ และนิสสยสัมปันโน ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสาร อันเป็นพื้นฐานให้การบริหารงานเกิดความสมดุลทั้งด้านความรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน นำไปสู่คุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เขต 2 มีหน้าที่กำกับและดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ 8 อำเภอ โดยได้กำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาให้

สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยใช้แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ภายใต้วิสัยทัศน์ “งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย” ตามแนวทาง ROJET2 Plus Model ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567) อย่างไรก็ตาม จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของเขตพื้นที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงสภาพการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเชิงนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานสากล อันจะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีคุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก ปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยอาศัยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ทางวิชาการจากนักวิชาการ 7 ท่าน ได้แก่ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), ชัมชียะห์ เมาลิดีน (2564), ปวีณา บุทธิจักร (2564), หยาดทิพย์ ชีซอง (2564), อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566), Krug (1992) และ Van and Kruger (2003) โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับ 5-6 ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการศึกษา มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนา ครู และ 4) การนิเทศการศึกษา ทั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ จักขุมา (ชำนาญคิด) วิรุโร (ชำนาญปฏิบัติ) และนิสสยสัมปันโน (ชำนาญคน) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอหนองฮี จำนวน 2,668 คน (ข้อมูลครูและ บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2567)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 335 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน ครูผู้สอน จำนวน 293 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 44)

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่นที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านวิชาการ เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและผ่านการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC- QA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1. ตำแหน่ง ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา ได้แก่
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5-10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังเคราะห์สรุปได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาครู และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

1.4.4. ขอบเขตด้านตัวแปร

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.5. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในระหว่างปีการศึกษา 2568

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงาน และองค์การทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.2 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนนโยบาย กำหนด ยุทธศาสตร์และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1.6.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ

1.6.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตระหนักในการรวมพลังและสามารถประสานสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ สรุปได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ หมายถึง การมองการณ์ไกล เห็น

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในอนาคต (จักขุมา) การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจอย่างเหมาะสม (นิสสัยสัมปันโน) พร้อมทั้งประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (วิธูโร)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดทิศทางการศึกษาในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ค่านิยม เจตคติที่ดี และพฤติกรรมตามที่กำหนดจุดมุ่งหมายให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (วิธูโร) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลและท้องถิ่น (จักขุมา) โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาทำให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน (นิสสัยสัมปันโน)

3) ด้านการพัฒนาคู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครู ให้มีทักษะในการทำงาน (Skills) มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจ (Understanding) และมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดี (วิธูโร) มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร และ ชุมชนทางการศึกษา (นิสสัยสัมปันโน) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เอื้อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (จักขุมา)

4) ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตาม ส่งเสริม ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน (จักขุมา) รวมถึงการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม (นิสสัยสัมปันโน) เพื่อส่งเสริมการพัฒนากิจการเรียนการสอนของครูให้เต็มศักยภาพ (วิธูโร)

1.6.3 หลักปาปณิธรรม หมายถึง หลักการและแนวคิดที่เป็นองค์คุณของพ่อคำที่ดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ดี 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1) จักขุมา มีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด) หมายถึง การมองเห็นด้วยปัญญาวิสัยทัศน์ ผู้บริหารอาศัยความรู้ของผู้เป็นผู้นำผสมผสานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์นำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) วิธูโร มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและการบริหารจัดการที่ดี (ชำนาญปฏิบัติ) หมายถึง การเป็นนักบริหารจัดการที่ดี มีความรู้อย่างละเอียดในงาน ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดี สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้

3) นิสสัยสัมปันโน (มีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร (ชำนาญคน)) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

ร่วมงานและบุคคลอื่น ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผู้สนใจคนไว้ได้ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 8 อำเภอ

1.6.5 ตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่บริหารสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

1.6.8 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3. หลักปาปนิกรรม
- 2.4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม
- 2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการทุกด้านของระบบการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายของการบริหารการศึกษาดังนี้

2.1.1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

พระครูวิจิตรปัญญารักษ์ (2554, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ การใช้ทรัพยากรการบริหารดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการตามหลักวิชาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายที่รับบริการทางการศึกษา คือ พัฒนาผู้เรียน หรือสมาชิกของสังคมให้เป็นคนที่มีคุณค่าแก่สังคมในที่สุด

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 15-16) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้ทักษะในการจูงใจคนให้มีความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้กระบวนการในการวางแผนร่วมกันในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลทำให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการ การทำงานร่วมกันในสถาบันการศึกษาเพื่อบังคับไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

อนงค์ ปาसानะตัง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การ ดำเนินการของกลุ่มบุคคล กระบวนการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยผู้บริหารร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและระเบียบ โดยใช้ ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้เกิดค่านิยมที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

Hoy and Miskel (2001, pp. 437-438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นใน อนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือของหลาย ฝ่าย โดยมุ่งควบคุมสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมของสมาชิกในสังคม การบริหารนี้มุ่งให้ บุคคลเติบโตตามเป้าหมายที่กำหนดโดยสังคม และสนองนโยบายรัฐบาล รวมถึงแผนการจัดการศึกษา ของชาติ เพื่อสร้างรากฐานการศึกษาที่แข็งแกร่งในอนาคต

2.1.2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

Frederick Taylo (1911, p. 20) เสนอทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ศึกษากระบวนการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ แนวคิด นี้สะท้อนถึงการบริหารการศึกษาที่เน้นการจัดการทรัพยากร เวลา และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพของครูและนักเรียนให้สูงสุด

Henri Fayol (1949, pp. 36-37) เสนอแนวคิดการบริหารองค์กรโดยกำหนดหลักการ บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งหน้าที่การบริหารออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และการประเมินผล ทฤษฎีนี้เน้นการบริหารการศึกษาที่เป็นระบบ มี การกำหนดภารกิจชัดเจน และติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด

Burns (1978, p. 20) เห็นว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการเรียนการสอน

William A. Hood (1996, p. 85) เน้นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มุ่งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการศึกษาผ่านการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

Michael Fullan (2001, p. 45) เสนอแนวคิดการบริหารการศึกษาภายใต้กรอบ “การเปลี่ยนแปลงการศึกษาอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน แนวคิดนี้เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารการศึกษาควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากทฤษฎีแต่ละแนวมีผลต่อการบริหารแตกต่างกัน การผสมผสานแนวคิดจากหลายทฤษฎีจึงช่วยให้ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามสถานการณ์

2.1.3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 69) ระบุว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับสถานภาพเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

พระครูชัยรัตน์นกร (2560) เห็นว่า การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินควบคู่กับหลักพุทธธรรม ได้แก่ สติ สมาธิ และปัญญา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมดุลทั้งทางโลกและทางธรรม อีกทั้งการบริหารที่ดีควรกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

กนกพร มาอ้วน (2564, หน้า 1260 - 1261) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาเริ่มจากการร่วมมือกันของบุคลากรที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และมุ่งให้บริการทางการศึกษาที่ส่งเสริมคุณธรรมแก่เยาวชนและสมาชิกของสังคมอย่างมีคุณภาพ

พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล (2564, หน้า 6) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่ผสมผสานศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการ

ประสานทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

Good (1973, p. 54) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาต้องอาศัยการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม และจัดการกิจกรรมภายในโรงเรียน รวมถึงการบริหารด้านธุรกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

Fenwick (1992, p. 127) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิรูปที่มุ่งกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจภายใต้การกำกับของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบที่มีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อีกทั้งต้องปรับพฤติกรรมการบริหารและภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจตามกฎหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.1.4. ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารศึกษาไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-13) ระบุว่า การบริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารวิชาการ มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ และการประกันคุณภาพการศึกษา (2) การบริหารงบประมาณ เน้นการใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (3) การบริหารงานบุคคล มุ่งวางแผน พัฒนา และประเมินบุคลากรให้มีคุณธรรมและมาตรฐานวิชาชีพ และ (4) การบริหารทั่วไป เป็นการสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น งานธุรการ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการดูแลอาคารสถานที่ ทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

สัมมา ธรณิตย์ (2560, หน้า 94) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการแบ่งงานออกเป็นด้านต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรและความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิชาการ 2) บุคลากร 3)

งบประมาณ และ 4) บริหารงานทั่วไป

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 17 ภารกิจ 2) การบริหารงบประมาณ 22 ภารกิจ 3) การบริหารบุคคล 20 ภารกิจ และ 4) การบริหารทั่วไป 21 ภารกิจ ซึ่งทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ยุทธชัย แก้วพิลา (2566, หน้า 12) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนให้บริการทางการศึกษาแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

Fisk (1963, p. 31) กล่าวว่า ขอบข่ายการแบ่งงานบริหารการศึกษาแบ่งไว้เป็น 4 ประการ คือความรับผิดชอบเกี่ยวกับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การปรับปรุงด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามี 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ มุ่งพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) การบริหารบุคลากร มุ่งพัฒนาและจัดการบุคลากร 3) การบริหารงบประมาณ มุ่งจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การบริหารทั่วไป มุ่งจัดการงานสนับสนุนต่าง ๆ การดำเนินงานทั้ง 4 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพช่วยยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการศึกษาจากนักวิจัยหลายท่าน โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาความหมายและความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ ตลอดจนประเภทและแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

2.2.1. ความหมายของผู้นำ

เพ็ญภา ศรีแปลก (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนเอง เพื่อร่วมดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มที่

กฤตกร น้ำทิพย์ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อมั่น และศรัทธาจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ผู้นำมีบทบาทในการทำงานของกลุ่ม โดยสามารถกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของตนหรือองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝน ซึ่งอาจใช้เวลา

พระมหาสุทนต์พิชาญ โยธาสโน และคณะ (2566, หน้า 156) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้นำการทำงานของกลุ่มและให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของตนหรือองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

Stogdill (2004, pp. 7 - 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้บุคคลที่เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบุคลิกภาพและความสามารถที่เหนือกว่า สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามและใช้กระบวนการอิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Halpin (2006, p. 43) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย (4) ได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ (5) ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์กร และได้รับการยอมรับให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูงและกระตุ้นให้สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี พร้อมทั้งบริหารเพื่อประสานประโยชน์ของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ขณะที่การบริหารมุ่งเน้นการควบคุมและตัดสินใจตามหน้าที่ ภาวะผู้นำจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หากผู้นำมีทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้หลายแนวทาง กฤตยา มามีชัย. (2562, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 41) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือแรงบันดาลใจเพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มใจจนประสบความสำเร็จ

มาลัย สาแก้ว (2566, หน้า 118) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

สุภัชฌาณ์ ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และสุชาติ สืบทอง (2566, หน้า 118) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการอย่างเป็นระบบในการบริหารงาน ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นจะคล้อยตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชักนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยใช้พลัง อำนาจ หน้าที่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อองค์กรที่ทำให้สมาชิกในองค์กรทำตามที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Owens (2001, p. 236) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

DuBrin (2004, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวกระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์กร

Greenberg and Baron (2010, p. 506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ

ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้

จากความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อทัศนคติและความเชื่อของผู้อื่น รวมถึงการจูงใจและนำพาผู้อื่นให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารทีม การพัฒนาทักษะของผู้ร่วมงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้สูงสุด

2.2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการ สร้างแรงบันดาลใจ และนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Theory ของ Vroom & Yetton, 1973, pp. 20–45) เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ผู้นำลักษณะนี้ส่งเสริมความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความร่วมมือภายในองค์กร การศึกษา ส่งผลให้การบริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการนำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory ของ James MacGregor Burns , 1978, p. 20) มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำลักษณะนี้มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและส่งเสริมแรงจูงใจภายใน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทั้งระดับบุคคลและองค์กร

ทฤษฎีการนำแบบวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Theory ของ Burt Nanus ,1992, pp. 3 - 5) อธิบายว่า ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่มั่นคงช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา

ทฤษฎีการนำโดยการบริการ (Servant Leadership Theory ของ Robert K. Greenleaf, 2002, p. 27) เน้นการมุ่งบริการและสนับสนุนผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำลักษณะนี้มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเติบโตของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรการศึกษา

ทฤษฎีดังกล่าวมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะช่วยเสริมบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ทฤษฎีการนำแบบจริยธรรม (Ethical Leadership Theory ของ Larry A. Palanski และ Robert J. Yammarino, 2009, pp. 405 - 420) อธิบายว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมใช้ค่านิยมและหลักคุณธรรมที่ถูกต้องในการตัดสินใจและการปฏิบัติ โดยยึดความโปร่งใสและคำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญต่อองค์กรการศึกษาในการสร้างความไว้วางใจและความเคารพระหว่างบุคลากร

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในสถานศึกษาควรคำนึงถึงบริบทและลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง ผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องเลือกใช้แนวคิดที่เหมาะสมและปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร การบูรณาการแนวคิดจากหลายทฤษฎีจะช่วยเสริมความยืดหยุ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรการศึกษา

2.2.4. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำสามารถมอบหมาย กำกับ และติดตามงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง การบริหารที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ด้านวิชาการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ก้าวหน้า

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถพัฒนาได้ โดยมีพื้นฐานจากความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าในการริเริ่มสิ่งใหม่ และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 60-64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ องค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในระดับหน่วยงาน องค์กร และระดับประเทศ ซึ่งล้วนต้องอาศัย ภาวะผู้นำของทั้งผู้นำและผู้ตาม

กูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของ ผู้บริหารทางการศึกษา โดยเฉพาะในยุคการแข่งขันที่ต้องอาศัยผู้นำซึ่งมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งพัฒนาตนเองและบุคลากร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การตัดสินใจ การพัฒนาทีมงาน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งย่อม ช่วยให้องค์กรการศึกษารับรู้เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5. ประเภทของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

จรรณี แก้วเอี่ยม (2557, หน้า 115) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตามลักษณะการบริหารแบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบเผด็จการ ผู้นำตัดสินใจโดยลำพัง ไม่รับฟังความคิดเห็น และใช้อำนาจตาม อารมณ์ 2) แบบเสรี เปิดโอกาสให้ผู้ตามตัดสินใจเองโดยขาดการกำกับดูแล 3) แบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และสุชาติ สืบทอง (2566, หน้า 3-5) อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่ประยุกต์ใช้ในการบริหารมี 6 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม 2) ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย บริหารด้วยระบบ รางวัลและกฎระเบียบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ภาวะผู้นำแบบทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภาวะผู้นำต่างวัฒนธรรม มุ่งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม หลากหลายทางวัฒนธรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการคิดริเริ่มและการพัฒนานวัตกรรม และ 6) ภาวะผู้นำแบบเสมือน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารและเชื่อมโยงบุคลากรในยุคดิจิทัล

Lewin and et al (1992, pp. 271 - 299) แบ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบอัตตา ผู้นำตัดสินใจเองโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น เหมาะใน สถานการณ์เร่งด่วน แต่หากใช้ต่อเนื่องอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดความคิดสร้างสรรค์ 2) ภาวะ ผู้นำแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และ สร้างความร่วมมือในการทำงาน และ 3) ภาวะผู้นำแบบเสรี มอบอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ตาม โดย ผู้นำควบคุมน้อย ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลงหากผู้ตามขาดความรับผิดชอบ

Yulk (2000, p. 106) อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำมุ่งงาน ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ มุ่งสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และ 3) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในองค์กรแบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) แบบสั่งการ 2) แบบสอนแนะ 3) แบบให้มีส่วนร่วม และ 4) แบบมอบอำนาจ โดยแต่ละแบบเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำจึงควรเลือกใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับข้อมูลและบริบทขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2.6. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและจำแนกประเภทของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียด จงกลนี และจุฬารัตน์ วรรณธนะแพทย์ (2563, หน้า 169) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมงาน วิชาการให้ประสบความสำเร็จ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนได้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุด

ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำและการบริหารโดยการนำความรู้ ทักษะต่างๆในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยการให้คำแนะนำสะท้อนพฤติกรรม ชื่นชมครู และสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การออกแบบหลักสูตรใหม่ และการใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

ชลนิชา ศีลาพงษ์ (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำทางวิชาการต้องบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนให้มีคุณภาพตามหลักสูตร

มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานวิชาการ โดยสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการร่วมมือกับคณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ปกป้อง อนุรักษ์ (2567, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำบุคลากรให้ร่วมมือและปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการ เช่น ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

De Bevoise (1989, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

Greenfield (1989, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน

Blase and Blasé (2004, p. 42) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กลยุทธ์หลัก 2 ด้าน ได้แก่ 1) การสะท้อนพฤติกรรมและให้ข้อเสนอแนะกับครู โดยเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น และชื่นชมในความสำเร็จ และ 2) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้กำลังใจ พัฒนาหลักสูตร ใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และประยุกต์การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการตัดสินใจด้านการสอน

Leithwood (2006, p. 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง ความใส่ใจของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของนักเรียน อาจจะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูที่ช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน หรืออาจจะใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์กร เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

2.2.7. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจันสมจาร (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนของครูผู้สอนและต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครู ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำคณะครูและบุคลากรไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

เพอร์คีย์ และสมิธ (Perkey and Smith, 1993, p. 114) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพการสอนของครูและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานภายในสถานศึกษา

Chell (2001, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครู รวมถึงประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาและส่งเสริมความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา

2.2.8. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน พร้อมมีทักษะด้านการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดดังกล่าวเพื่อใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

Griffiths (1956, p. 243) Griffiths (1956, หน้า 243) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่

- 1) มีความคิดริเริ่มและวางแผนอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
- 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 3) ชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากรเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ
- 4) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ปัญหการทำงาน โดยเฉพาะครูใหม่
- 5) สื่อสารอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กร
- 6) ประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
- 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน

Moomaw (1984, pp. 22-28) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

- 1) กำหนดบทบาทและเป้าหมายของสถาบันอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการมีทิศทาง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยจัดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา
- 3) กระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อยกระดับงานวิชาการ
- 4) ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมาย

5) ให้การยอมรับและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นมากกว่าผลตอบแทนทางวัตถุ

Bossert (1988, p. 119) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย 4 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

1) มุ่งเน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดมาตรฐานและส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมาย

2) มอบอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานและตัดสินใจด้านการสอน

3) บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนิเทศและประเมินผลการสอนอย่างต่อเนื่อง

4) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร

Davis and Thomas (1989, p. 40) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกผ่านพฤติกรรม 8 ประการ ได้แก่

1) มุ่งพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) แสดงความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ปรับปรุงการเรียนการสอน

3) สร้างแรงจูงใจแก่ครูและนักเรียนในการดำเนินงานด้านวิชาการ

4) ติดตามผลความก้าวหน้าทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง

5) จัดหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสอน

6) สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เหมาะสมภายในโรงเรียน

7) นิเทศและติดตามการสอนของครู

8) สังเกตและประเมินวิธีการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

MacNeill (2003, p. 125) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังต่อไปนี้

1) ตระหนักต่อความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

3) ส่งเสริมความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของครูและนักเรียนต่อพันธกิจของโรงเรียน

4) ประยุกต์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

6) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและได้รับการพัฒนาในงานบริหาร

7) ใช้ภาวะผู้นำที่หลากหลายในการทำงานกับครู

8) ให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป

9) ส่งเสริมการสร้างสรรคและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

10) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

McEwan (2003, p. 7) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยมาตรฐานสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

- 1) มุ่งนำโรงเรียนโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากร
- 2) กำหนดความคาดหวังและมาตรฐานสูงทั้งด้านวิชาการและพฤติกรรมของนักเรียน รวมถึงการทำงานของครู
- 3) จัดการเรียนการสอนและเนื้อหาที่มั่นใจได้ว่านักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานที่กำหนด
- 4) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียนและเป้าหมายของโรงเรียน
- 5) ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อประเมินและปรับปรุงคุณภาพการสอน
- 6) ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมต่อความสำเร็จของนักเรียน และองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน มีความคิดริเริ่ม ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ พร้อมสนับสนุนและประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รวมถึงการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.2.9. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารวิชาการถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษา โดยกำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 17 ด้าน ได้แก่

- 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2) การพัฒนาหรือให้ความเห็นต่อสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 3) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การจัดการเรียนการสอน
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัด ประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา

- 10) การแนะแนว
 - 11) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ
 - 12) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 13) การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 14) การคัดเลือกหนังสือและแบบเรียนสำหรับใช้ในสถานศึกษา
 - 15) การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งทางวิชาการ
 - 16) การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถานประกอบการ
 - 17) การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น
- องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ชลนิชา ศีลาพงษ์ (2564, หน้า 15) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาครู
- 4) การยกระดับคุณภาพผู้เรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ซัมซีเยห์ เมลิติน (2564, หน้า 34 - 57) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การพัฒนาครู
- 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 13) กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
- 4) การพัฒนานักเรียน

5) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

6) การนิเทศการศึกษา

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 9) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

2) การพัฒนาหลักสูตร

3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

5) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

7) การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อนงค์ ปาสนะตัง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2) การประสานงานด้านหลักสูตร

3) การจัดการเรียนการสอน

4) การนิเทศและการประเมินผล

5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 41-42) กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

2) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร

4) การบริหารหลักสูตรและการสอน

5) การนิเทศการศึกษา

Krug (1992, pp. 430 - 431) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดพันธกิจ ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจนและสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2) การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรเข้าใจหลักสูตรอย่างลึกซึ้งและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

- 3) การนิเทศการสอน มุ่งพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) การติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ประเมินความก้าวหน้าและนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
- 5) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนความสำเร็จของครูและนักเรียน

Van and Kruger (2003, p. 247) กล่าวว่า ภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้เสนอไว้ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตาราง 2.1



ตาราง 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

อ้างอิง	แหล่ง								ความถี่	ลำดับที่
		จลนิชา คีลาพงษ์ (2564)	ชมชัยยะห์ เมาลิติง (2564)	ปริญา บพิธจักร์ (2564)	หยาดทิพย์ ชีของ (2564)	อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566)	Krue (1992)	Van and Kruger (2003)		
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ										
1.	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓							1	10
2.	การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓			✓	5	2
3.	การพัฒนาครู	✓	✓	✓	✓	✓			5	3
4.	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	✓		✓	✓				3	6
5.	การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓			4	5
6.	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	1
7.	การนิเทศการศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	5	4
8.	การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา			✓				✓	2	7
9.	การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ				✓				1	11
10.	การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา				✓				1	12
11.	การจัดการเรียนการสอน								1	13
12.	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้								1	14
13.	การบริหารหลักสูตรและการสอน					✓	✓		2	8
14.	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						✓	✓	2	9
15.	การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน						✓		1	15

จากตาราง 2.1 จะเห็นว่าผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ที่ระดับ 5-6 ซึ่งสรุปได้ ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาครู 4) การนิเทศการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีทิศทางและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องสามารถกำหนดเป้าหมายร่วม สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และประเมินความต้องการของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 32) ระบุว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการดำเนินงานเพื่อให้ครูและนักเรียนบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานทางวิชาการ พร้อมส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร

พิทรรัตน์ บรรจงงาม (2561, หน้า 24) ระบุว่า ภาวะผู้นำด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของผู้บริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 46) ระบุว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนคือความสามารถของผู้บริหารในการวางวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนางานวิชาการให้บรรลุตามมาตรฐานอย่างเป็นระบบ

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 43) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ การกำหนดนโยบายพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ กำหนดมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Krug (1992, p. 430) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียน พร้อมสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

Hoachlantder, Alt & Beltranena (2001, p. 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยควรส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียน

Lashway (2002, p. 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนการสอน สร้างสมดุลระหว่างการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ และกำหนดความคาดหวังที่ท้าทายต่อครูและตนเอง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Glickman (2007, p. 47) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจนเป็นการกำหนดกรอบงานด้านวิชาการและสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีสองบทบาทสำคัญ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ โดยให้ครูมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ 2) การสื่อสารเป้าหมายให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้าใจทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน คือ กระบวนการมองการณ์ไกลและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจเชิงวิชาการ รวมทั้งประเมินความต้องการของครู เพื่อพัฒนาเป้าหมายและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับคุณภาพการศึกษายุคปัจจุบัน

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการศึกษาในการให้ความรู้ ถ่ายทอดเสริมสร้างทักษะ ปูทาง ค่านิยมและเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 221) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรคือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พร้อมทั้งประเมินผลเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรคือกระบวนการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 59) ระบุว่า การพัฒนาหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ รักผูกพัน และอนุรักษ์วัฒนธรรม ขณะเดียวกันยังสนับสนุนการพัฒนาสังคมและความยั่งยืน

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 48) ระบุว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการสอนคือการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนและชุมชนผ่านการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดโครงสร้าง กำหนดการวัดผล และประเมินผลตามหลักสูตรที่พัฒนา

Arno and Herbert (1977, p. 15) อธิบายว่าหลักสูตรคือประสบการณ์การเรียนรู้ที่วางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการสอน

Krug (1992, p. 431) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเข้าใจเนื้อหาวิชา มีความรู้กว้างเพื่อชี้แนวทางแก่ครู สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร และช่วยให้การสอนสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรคือการกำหนดทิศทางการศึกษาเพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อสร้างผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาครู

การพัฒนาครูถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความรู้และความชำนาญของครู รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 61-62) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรแบบอิงมาตรฐานประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับกระบวนการทัศน์การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการทำงานร่วมกันอย่างมีทักษะ การพัฒนาบุคลากรควรใช้วิธีการนิเทศแบบกลุ่มและรายบุคคล (coaching) การอบรม การศึกษาดูงาน และต้องมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

- 1) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่
- 2) จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 3) ประเมินความต้องการและวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 4) ดำเนินการพัฒนาผ่านการประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน โดยเน้นครูผู้สอนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเหมาะสม
- 5) จัดตั้งศูนย์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานเพื่อการศึกษาต่อเนื่อง
- 6) ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งจัดประชุมเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความเป็นมืออาชีพ การวิเคราะห์ด้านความสามารถ ความถนัด และความสนใจของครูช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ครูควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาศัยความร่วมมือจากครูแกนนำ ครูต้นแบบ สถาบันอุดมศึกษา และชมรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 212) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้วิธีหลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงาน เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการวิจัยเป็นแนวทาง

การันต์ เพชร (2561, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเจตคติที่เหมาะสมต่อการทำงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2561, หน้า 136) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เป็นส่วนสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร แก้ไขปัญหา และส่งเสริมความก้าวหน้าและศักยภาพของบุคลากร ผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 46-60) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจุดเน้นด้านพัฒนากำลังคนของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยสอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการ (Need Assessment) การพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพ (Career Path) และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร นอกจากนี้ยังสนับสนุนการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาทักษะดิจิทัล การสอนดิจิทัล ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนแตกต่าง (Differentiated Instruction) การวัดและประเมินผลทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์และ Face-to-Face พร้อมการติดตาม ประเมินผล และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทั้งระบบ

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางวิชาการคือการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ผ่านการศึกษางานวิจัย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ การประเมินผล และการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและปรับปรุงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง

Glickman (2007, p. 46) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคคือการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรต้อง

เข้าใจบทบาท หน้าที่ ผลผลิต และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน พร้อมมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวร่วมกับผู้อื่นได้

Cunningham and Cordeiro (2009, อ้างถึงใน พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560, หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มความรู้และความชำนาญของพนักงาน ผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร แก้ไขปัญหา และส่งเสริมความก้าวหน้าและศักยภาพของบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูคือกระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเสริมทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ พร้อมสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมาย ความสำคัญและแนวคิด ไว้ดังนี้

ชาโรณี สุขสันติติก (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2561, หน้า 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ช่วยเหลือ และส่งเสริมครูและบุคลากร ให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพบทเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 55) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการให้คำชี้แนะและความช่วยเหลือแก่ครู เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจผ่านคำปรึกษา การประชุม และการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

Krug (1992, p. 431) กล่าวว่า การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาครู โดยไม่ควรเน้นเพียงแก้ไขปัญหา แต่ควรมุ่งพัฒนานาวิชาชีพของครูทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพครูและเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

Sergiovanni (2001, pp. 31 - 32) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่

1) การควบคุมคุณภาพ (Supervision for Quality Control) ผู้บริหารและผู้นิเทศ ตรวจสอบและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนผ่านการเยี่ยมชั้นเรียน ศึกษาดูงาน และทำความเข้าใจนักเรียน

2) การพัฒนาวิชาชีพ (Supervision for Professional Development) ช่วยครูพัฒนา ทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงทักษะพื้นฐาน และถ่ายโอนความรู้

3) การสร้างแรงจูงใจ (Supervision for Teacher Motivation) ส่งเสริมความรับผิดชอบ และแรงจูงใจในการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน

Glickman (2007, p. 64) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือความพยายามของผู้นิเทศในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอน พัฒนาความสามารถ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตาม ส่งเสริม ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้เต็มศักยภาพ

2.3. หลักปาปนิกรรม

ในพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลัก นำเหล่าพระสาวกไปสู่การหลุดพ้นจากทุกข์อย่างยอดเยี่ยม โดยทรงใช้หลักการและภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามโอกาส บุคคล และสถานการณ์ เช่น การให้ความสำคัญระหว่างคนกับงานอย่างเท่าเทียม การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจ ตลอดจนการสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักปาปนิกรรม

2.3.1. ความหมายของปาปนิกรรม

พระไตรปิฎกเล่มที่ 20 พระสุตตันตปิฎก 12 (2539, หน้า 74) กล่าวถึงทฤษฎีปาปนิสูตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของพ่อค้าและภิกษุที่ประสบความสำเร็จ โดยประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1) มีตาดี

- พ่อค้า รู้จักราคาสินค้า กำไร และมูลค่าที่เหมาะสม
- ภิกษุ ซักถามความจริงเกี่ยวกับทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค

2) มีธุรกิจดี

- พ่อค้า ซื้อขายสินค้าอย่างฉลาดและมีประสิทธิภาพ
- ภิกษุ บากบันลือคุณธรรมและส่งเสริมคุณธรรมอย่างมั่นคง

3) เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย

- พ่อค้า มีทรัพย์และสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้
- ภิกษุ เข้าหาผู้รู้ เรียนรู้ธรรมและวินัยเพื่อพัฒนาตน

หลักธรรมของพ่อค้าหรือ ปาปณิกธรรม มี 3 ประการ คือ

- 1) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลาและจังหวะในการซื้อขาย
- 2) ปริมาณัญญตา รู้จักประมาณสินค้า จัดการต้นทุน กำไร และทรัพยากร
- 3) ปุริสัญญตา รู้จักคบหาผู้มีคุณธรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

พ่อค้าและภิกษุที่มีองค์ 3 ประการนี้ ย่อมเจริญรุ่งเรืองทั้งทางโลกและคุณธรรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 146) กล่าวถึง ทุติยปาปณิกสูตร หรือ ปาปณิกธรรม 3 ว่าเป็นคุณสมบัติของพ่อค้าที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1) จักขุมา (ตาดี) รู้จักสินค้า สามารถประเมินราคาและกำไรได้แม่นยำ
- 2) วิธูโร (ธุรกิจชัดเจน) รู้แหล่งซื้อขาย ความต้องการตลาด และสามารถจัดการธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) นิสสยสัมปันโน (พร้อมด้วยแหล่งทุน) เป็นที่ไว้วางใจ มีทุนสนับสนุนและความน่าเชื่อถือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2556, หน้า 96-97) กล่าวว่า ปาปณิกธรรม 3 หรือหลักพ่อค้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) จักขุมา (ตาดี) – รู้จักสินค้า ประเมินราคาและกำไรได้แม่นยำ
- 2) วิรุโ (ธุรกิจชัดเจน) – รู้แหล่งซื้อขาย ความต้องการตลาด และสามารถจัดการธุรกิจได้ดี
- 3) นิสสัยสัมปันโน (พร้อมด้วยแหล่งทุน) – เป็นที่ไว้วางใจ มีทุนสนับสนุนและดำเนินกิจการได้สะดวก

พระครูวิจิตรศาสนการ (พล แบนเนียม) (2564, หน้า 26-27) กล่าวว่า หลักปาปณิกธรรม คือหลักพุทธธรรมเชิงวิสัยทัศน์สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

- 1) จักขุมา (มีปัญญามองไกล) – มีวิสัยทัศน์และความชำนาญในการใช้ความคิด
- 2) วิรุโ (จัดการธุระได้ดี) – มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและการปฏิบัติ
- 3) นิสสัยสัมปันโน (พึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้) – มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถสร้างเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน

หลักทั้ง 3 ประการเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วง พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตฺตวฑฺฒโน และศุขกัญญา ศรีคำไทย (2565, หน้า 75) กล่าวว่า หลักปาปณิกธรรม เป็นหลักพุทธธรรมที่สัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

- 1) จักขุมา – มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและความสามารถในการวางแผนและใช้คน (Conceptual Skill)
- 2) วิรุโ – มีทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติงานเชี่ยวชาญ (Technical Skill)
- 3) นิสสัยสัมปันโน – มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถสร้างความเชื่อถือและความร่วมมือกับผู้อื่น (Human Relation Skill)

หลักนิสสัยสัมปันโนถือเป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

สามารถสรุปได้ว่า หลักปาปณิกธรรม หมายถึง หลักการและแนวคิดที่เป็นองค์คุณของพ่อค้าที่ดี เพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอันจะทำให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ดี 3 ประการ คือ

- 1) จักขุมา ต้องมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด)

- 2) วิรุโธ ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและบริหารจัดการที่ดี (ชำนาญปฏิบัติ)
- 3) นิสสัยสัมปโน ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร (ชำนาญคน)

2.3.2. ความสำคัญของปาปนิกรรม

อุทัย หิรัญโต (2542, หน้า. 10-12) กล่าวว่า หลักทศตูปาปนิสูตรในพระไตรปิฎกเป็น หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยระบุว่าผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นักวิชาการทางพุทธศาสนาจึงได้นำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารและอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจพระสูตรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 38 -39) กล่าวว่า นักบริหารที่ประสบ ความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการตามทศตูปาปนิสูตร ได้แก่ 1) จักขุมา คือ มีปัญญามอง การณไกล (Conceptual Skill) 2) วิรุโธ คือ มีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติ (Technical Skill) และ 3) นิสสัยสัมปโน คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้ (Human Relation Skill)

พระณรงค์ วุฑฒิเมธี (2556, หน้า 25 - 26) กล่าวว่า หลักปาปนิกรรมเป็นหลักสำคัญที่ สามารถประยุกต์ใช้ในการปกครองและบริหาร โดยเฉพาะหลักทศตูปาปนิสูตร ได้แก่ จักขุมา (วิสัยทัศน์) วิรุโธ (การจัดการดี) และ นิสสัยสัมปโน (มนุษยสัมพันธ์) ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ

พระปลัดสนธิชัย ปสนนจิตโต (มาตรไพจิตร) (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ปาปนิกรรมในทศตูปาปนิสูตรเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำหรือผู้บริหาร ได้แก่ จักขุมา (มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและวางแผน ได้รอบคอบ) วิรุโธ (เชี่ยวชาญในงานและปฏิบัติหน้าที่ไม่บกพร่อง) และ นิสสัยสัมปโน (มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือ) ซึ่งทำให้ผู้นำมีความชำนาญ เข้าใจบุคลากร และมีผู้สนับสนุนเพิ่มขึ้น

จากความสำคัญของปาปนิกรรมกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักปาปนิกรรม คือ คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารที่เป็นหลักการที่สำคัญที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ 3 ประการ ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิรุโธ การจัดการดี และนิสสัยสัมปโน การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้กับการทำงานทุกเรื่อง

2.4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องสามารถนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมพลังและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ จริยธรรม และคุณสมบัติตามมาตรฐาน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาครู
- 4) การนิเทศการศึกษา

ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ หลักปาปนิกรรม กับศาสตร์บริหารสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยหลักปาปนิกรรมประกอบด้วย 3 ประการ คือ

- 1) จักขุมา มีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด)
- 2) วิรูโร มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและการบริหารจัดการ (ชำนาญปฏิบัติ)
- 3) นิสสยสัมปันโน มีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร (ชำนาญคน)

จักขุมา มีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด)

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความคาดหวังหรือการมองการณ์ไกลเพื่อนำองค์กรไปสู่อนาคตที่ต้องการ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจินตนาการภาพอนาคต มองเห็นโอกาสและแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิด

สร้างสรรค์ วิสัยทัศน์จึงต้องสัมพันธ์กับพันธกิจและการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างแผนงานและโครงการที่นำไปสู่การพัฒนองค์กรและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า จักขุม (มีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด)) หมายถึง การมองเห็นด้วยปัญญาวิสัยทัศน์ ผู้บริหารอาศัยความรู้ของผู้เป็นผู้นำผสมผสานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์นำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิรุโ (มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและการบริหารจัดการที่ดี (ชำนาญปฏิบัติ))

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การวางแผน ควบคุม และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดย Administration มุ่งบริหารระดับสูงและกำหนดนโยบายสำคัญ ส่วน Administrator คือ ผู้บริหารที่ทำงานในองค์กรรัฐหรือเอกชน หลักการบริหารทั่วไปควรมุ่งสร้างประสิทธิภาพสูง (High Efficiency) ประสิทธิภาพสูง (High Effectiveness) และการลงทุนต่ำ (Low Investment Value) เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร

สรุปได้ว่า วิรุโ (มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและการบริหารจัดการที่ดี (ชำนาญปฏิบัติ)) หมายถึง การเป็นนักบริหารจัดการที่ดี มีความรู้อย่างละเอียดในงาน ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดี สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้

นิสสัยสัมพันธ์ (มีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร (ชำนาญคน))

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประสานสัมพันธ์และสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม สะท้อนถึงลักษณะ นิสสัยสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership) ที่เน้นการรับฟัง การช่วยเหลือ และการสร้างความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การยอมรับ และการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้ภาวะผู้นำตามหลักนิสสัยสัมพันธ์มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเชิงระบบและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า นิสสัยสัมพันธ์ (มีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี (ชำนาญคน)) การมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น

2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.5.1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอกเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

สภาพพื้นที่ทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ห่างจากตัวเมืองร้อยเอ็ด เป็นระยะทาง 52 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง ดังนี้

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 และศรีสะเกษ เขต 2

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 และบุรีรัมย์ เขต 4

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 และ เขต 3

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 2



ภาพ 2.1 แสดงเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

2.5.2. ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการจำนวน 332/1 โรงเรียน(ข้อมูลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแยกจำนวนโรงเรียนตามอำเภอ ได้ดังนี้

- 1) อำเภอสุวรรณภูมิ 74 โรงเรียน
- 2) อำเภอเกษตรวิสัย 57 โรงเรียน
- 3) อำเภอปทุมรัตน์ 42 โรงเรียน
- 4) อำเภอพนมไพร 50 โรงเรียน
- 5) อำเภออาจสามารถ 58 โรงเรียน
- 6) อำเภอเมืองสรวง 17 โรงเรียน
- 7) อำเภอโพนทราย 19 โรงเรียน
- 8) อำเภอหนองฮี 16 โรงเรียน

มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,668 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 333 คน และครูผู้สอน 2,335 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

2.5.3. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ”

พันธกิจ (Mission)

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อความเป็นเลิศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต

4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGS)

7) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น

2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัย มีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไป

3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

4) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ วิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ เป็นผู้มีความสามารถตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในอนาคต

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”

กลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

2.5.4. ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้

ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและต้องการ ของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4) ดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและ คณะทำงานด้านการศึกษา

11) ปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภาครัฐ เอกชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับ มอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567)

2.5.4. ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วน ราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้นเพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความ เหมาะสมกับภารกิจ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของ รัฐบาลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการ และสนับสนุน ระบบงานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และ มาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้
 ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี” ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ซ) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
- (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- (ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดสรรประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัด

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่เห็นปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตาม
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย
ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร
การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ
ผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ
ประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมหรือนิทรรศการทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเอชานการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ
การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา
- (ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- (ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
- (จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- (ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- (ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบบำเหน็จช่วยเหลือนักเรียน
- (ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- (ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับศาสนาและการวัฒนธรรม
- (ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ ดังต่อไปนี้

พระณรงค์ วุฑฒิเมธี (สังขวิจิตร) (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารจัดการตามหลัก ทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซีอินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ด้าน ได้แก่ ด้านจักษุมา (วิสัยทัศน์) ด้านวิธูโร (การจัดการ) และด้านนิสสยสัมพันธ์ (มนุษยสัมพันธ์) ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุต่างกันไม่มีความแตกต่าง และพบ ปัญหาหลักในด้านการขาดการมีส่วนร่วม การไม่กระจายอำนาจ การใช้คนไม่ตรงงาน และปัญหา มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

พระปัญญา โชติธรมโม (แก้วหาวงค) (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิ กรธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทมะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรง บันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ปัจจัยตามหลักปาปนิกรธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับสูงกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านจักษุมา เน้นความเข้าใจ วิสัยทัศน์องค์กรและการสื่อสารที่ชัดเจน 2) ด้านวิธูโร ส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้าง ความเสมอภาค และแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านนิสสยสัมพันธ์ พัฒนามนุษยสัมพันธ์ เอาใจใส่ และสร้างความ ผูกพันในองค์กร

พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การ บริหารงานตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนิสสยสัมพันธ์ ด้านวิธูโร และด้านจักษุมา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธควรเป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล รอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ และมีจิตอาสา แนวทางการ

พัฒนาแบ่งเป็น 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์และความรู้รอบด้าน 2) วิจิโร คือ ความเชี่ยวชาญและความเพียรในงาน 3) นิสสยสัมปันโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ เอื้อเฟื้อ และให้เกียรติผู้อื่น

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและอำเภอที่ตั้งโรงเรียน แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนเท่านั้น นอกจากนี้พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ แนวทางพัฒนาเสนอให้ผู้บริหารมีความรู้ด้านวิชาการ วางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน การประเมินผล และตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผนภารกิจ และการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านแตกต่างกันบางคู่ เช่น การจัดหลักสูตรและการสอนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง และด้านการประเมินผลระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี พัฒนาครูด้านหลักสูตร และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

พระครูวิจิตรศาสนการ (พูล แนนเนียม) (2564, บทคัดย่อ) ศึกษากลยุทธ์การบริหารตาม

หลักปาปนิกรรม 3 สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารตามหลักปาปนิกรรม 3 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากหลักจักขุมา (געגעד) หลักวิรู (געגאנג) และหลักนิสยสัมปันโน (געגאנג) การพัฒนากลยุทธ์ได้แนวทางการบริหาร 3 ด้านสอดคล้องกับหลักธรรมดังกล่าว และผลการประเมินกลยุทธ์พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอยในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารตามหลักปาปนิกรรม 3 เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกันตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 79.20 โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ พบว่าผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เชิงพยากรณ์ชี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 66.50 ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเข้มแข็งย่อมมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.6.2. งานวิจัยในต่างประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

Anderson (2000, p.102 อ้างถึงใน บาลกีส ภาษา, 2560, หน้า 65) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่มีบทบาทผู้นำทางการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสาร 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศและควบคุมการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยผลการวิจัยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

Alig-Mielcarek & Hoy (2005, อ้างถึงใน เกตุสุตา กังการจร, 2560, หน้า 56) ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ ความหมาย และอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน แต่ไม่อาจสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้โดยลำพัง หากต้องอาศัยปัจจัยเสริมอื่น เช่น การสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็ง การกำหนดเป้าหมายร่วมกับครู และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังพบว่า ความแตกต่างด้านเพศ การศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เสนอให้มีการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ Sim (2011, อ้างถึงใน กัญญ์วรา เครื่องพาที, 2556, หน้า 72) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย โดยมุ่งตรวจสอบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิภาพของผู้บริหาร รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม PIMRS ที่ปรับจาก Hallinger (1987) กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ที่มีความสำเร็จทางการบริหารต้องปฏิบัติบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการใน 7 มิติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน

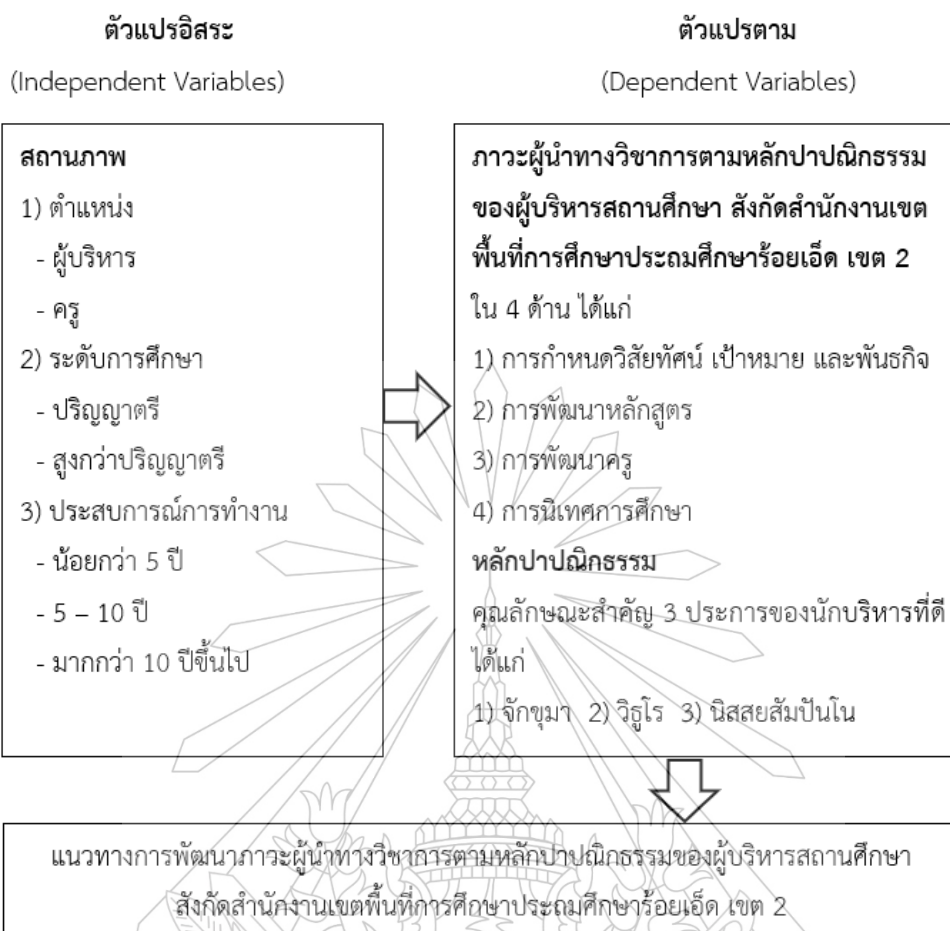
ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาครู และ 4) การนิเทศการศึกษา ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรทางการศึกษา นำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จมีความมั่นคงตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติจึง จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ที่สำคัญคือการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการบริหารตนคือหลักปาปณิกธรรม ซึ่งเป็นหลักการ และแนวคิดที่เป็นองค์คุณของพ่อค้าที่ดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่เป็น วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อันจะทำให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ดี 3 ประการ คือ

- 1) จักขุมา ต้องมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านความคิด (ชำนาญคิด)
- 2) วิรูโร ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและบริหารจัดการที่ดี (ชำนาญปฏิบัติ)
- 3) นิสสยสัมปันโน ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร (ชำนาญคน)

ในการนำหลักธรรมมาบูรณาการนั้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้มีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข อันจะ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตลอดไปนี้

2.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก ปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ โดย อ้างอิงจากแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), ชัมชียะห์ เมาลีดิน (2564), ปวีณา บุทธิ จักร (2564), หยาดทิพย์ ชีซอง (2564), อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566), Krug (1992), Van and Kruger (2003) นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 2.2



ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,668 คน (ข้อมูลครูและบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 335 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน ครู จำนวน 293 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 44)

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่น มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก ปาปนิกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 335 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ที่	บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1.	ผู้บริหาร	333	42
2.	ครู	2,335	293
	รวม	2,668	335

3.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่น มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์

3.3.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก ปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกคำถาม ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
- 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 3) ด้านการพัฒนาครู
- 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยมีการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามที่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 69 - 71) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติเห็นอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่น มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview)

3.4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือไว้ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยการจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข

3) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66 -1.00

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ที่ 19 (อำเภอเมืองสรวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 (Cronbach, 1970, p. 161)

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหาร

สถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงจัดทำแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6) นำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่นที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและผ่านการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC- QA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และจัดทำรายงานผลการศึกษา

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยตรง มีชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบกลับคืนมาทั้งหมด 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน และสรุปผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาโดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียงต่อไป

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

1) ตรวจสอบวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการแปลความหมายข้อมูลได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนตอบ เพื่อแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่ โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

6) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ประเด็นสำคัญโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.7.1. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence) (ไพศาล วรคำ, 2562)

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

เมื่อ

IOC

แทน

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$\sum R$$

แทน

ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$$N$$

แทน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ

α

แทน

ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k

แทน

จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$$\sum s_i^2$$

แทน

ผลรวมความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S^2

แทน

ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คำนวณได้จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
คำนวณได้จากสูตร

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนตัวอย่าง

3.7.3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบแบบ t – test (Independent Sample) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2

n_1, n_2 แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2

df แทน องศาอิสระ

2) การทดสอบแบบ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)

4.2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

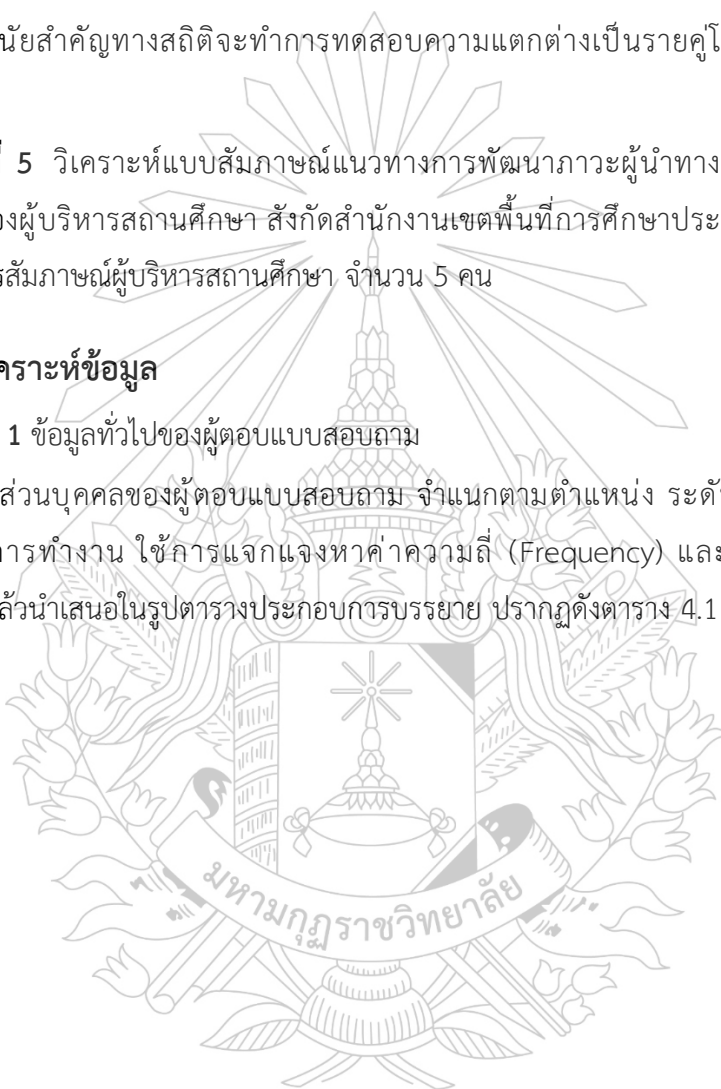
ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตาราง 4.1



ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

n = 335

ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	42	12.50
ครูผู้สอน	293	87.50
รวม	335	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	173	51.60
สูงกว่าปริญญาตรี	162	48.40
รวม	335	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	51	15.22
5-10 ปี	116	34.62
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	168	50.16
รวม	335	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 5-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.16

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 335)

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. <u>ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ</u>	4.14	0.61	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.20	0.63	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาครู	4.23	0.63	มาก	2
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.26	0.64	มาก	1
รวม	4.21	0.62	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62)
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือด้านการพัฒนาครู
($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63), ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้าน
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
เป้าหมายและพันธกิจ

(n = 335)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของ โรงเรียน (จักขุมา, วิธูโร)	4.02	0.85	มาก	8
2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษา แห่งอนาคต (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.17	0.82	มาก	3
3) ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมี เจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ ความสามารถ (จักขุมา, วิธูโร)	4.16	0.78	มาก	4
4) ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจของ สถานศึกษาที่เป็น ตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ได้ (จักขุมา, วิธูโร)	4.17	0.69	มาก	2
5) ผู้บริหารกำหนดเส้นทาง (Roadmap) การบริหาร การศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นองค์กรการศึกษาแห่ง อนาคต (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.13	0.73	มาก	7
6) ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหลักที่ใช้ในการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน (จักขุมา, วิธูโร)	4.13	0.75	มาก	6
7) ผู้บริหารกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.16	0.74	มาก	5
8) ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (จักขุมา, วิธูโร)	4.20	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.14	0.86	มาก	-

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (จักขุมา, วิธูโร) ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาได้ (จักขุมา, วิธูโร) ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน (จักขุมา, วิธูโร) ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.85)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ (n = 335)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
9) ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิธูโร)	4.18	0.77	มาก	5
10) ผู้บริหารการกำหนดตัวบุคคลในการพัฒนาหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน (วิธูโร, นิสสัยสัมปันโน)	4.20	0.81	มาก	4
11) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.11	0.87	มาก	9
12) ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง (วิธูโร, นิสสัยสัมปันโน)	4.23	0.79	มาก	3
13) ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลกระทบและประสิทธิผลของหลักสูตรที่นำไปใช้ (จักขุมา, วิธูโร)	4.17	0.73	มาก	7

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
15) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากร ใช้หลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.30	0.70	มาก	1
16) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (จักขุมา, วิธูโร)	4.24	0.76	มาก	2
17) <u>ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนประกอบการตัดสินใจการนำหลักสูตรไปใช้และ การพัฒนาหลักสูตรต่อไป (จักขุมา, วิธูโร)</u>	4.15	0.63	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.20	0.69	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (จักขุมา, วิธูโร) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.87)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาครู

(n = 335)

ด้านการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
18) ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง (จักขุมา, วิธูโร)	4.03	0.84	มาก	10
19) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการของครู (จักขุมา, นิสสัยสัมปโน)	4.22	0.80	มาก	8
20) ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ (จักขุมา, วิธูโร)	4.24	0.76	มาก	5
21) ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (วิธูโร, นิสสัยสัมปโน)	4.30	0.77	มาก	3
22) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน (จักขุมา, วิธูโร)	4.30	0.79	มาก	2
23) ผู้บริหารจัดให้ครูมีการฝึกและพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน (จักขุมา, วิธูโร)	4.25	0.74	มาก	4
24) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (จักขุมา, นิสสัยสัมปโน)	4.32	0.68	มาก	1
25) ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน (จักขุมา, วิธูโร)	4.23	0.78	มาก	6
26) ผู้บริหารวางระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (จักขุมา, วิธูโร)	4.21	0.78	มาก	9

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
27) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่าย พัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (จักขุมา, <u>นิสสัยสัมปັນโน</u>)	4.22	0.72	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.23	0.76	มาก	-

จากตาราง 4.5 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (จักขุมา, นิสสัยสัมปັນโน) ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนามาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน (จักขุมา, วิรุโธ) ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง (จักขุมา, วิรุโธ) ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.84)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการนิเทศการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
28) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเห็น ความสำคัญของการนิเทศ (จักขุมา, <u>นิสสัยสัมปັນโน</u>)	4.25	0.74	มาก	3
29) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการเรียนการสอนครูทุกคน (จักขุมา, วิรุโธ)	4.34	0.74	มาก	1
30) ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุน ครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, <u>นิสสัยสัมปັນโน</u>)	4.22	0.78	มาก	8

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการนิเทศการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
31) ผู้บริหารทำการตรวจเยี่ยมการจัดการสอนอย่างไม่เป็นทางการและเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาการจัดการเรียนการสอน (วิทยุโร, นิสสัยสัมปันโน)	4.24	0.78	มาก	4
32) ผู้บริหารสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนโดยให้ครูใช้แนวความคิดใหม่ ๆ ใช้ดุลยพินิจอย่างมีอาชีพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างและความหลากหลายของนักเรียน (จักขุมา, วิทยุโร)	4.24	0.79	มาก	5
33) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานงานบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.23	0.86	มาก	6
34) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)	4.32	0.73	มาก	2
35) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนครูทุกคน (จักขุมา, วิทยุโร)	4.23	0.89	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.26	0.78	มาก	-

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.78)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4.7 - 4.8

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการตาม		ตำแหน่ง				
หลักปาปนิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.38	0.45	4.11	0.62	2.681	.008**
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.48	0.39	4.15	0.65	3.107	.002**
3. ด้านการพัฒนาครู	4.47	0.40	4.20	0.65	2.637	.009**
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.50	0.36	4.22	0.75	2.583	.010*
รวมเฉลี่ย	4.46	0.40	4.17	0.66	2.939	.004**

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ยกเว้น ด้านการนิเทศการศึกษา ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (ค่า Sig. = .010)

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักปาปนิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. <u>ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย</u> และพันธกิจ	4.05	0.58	4.24	0.62	-2.747	.006**
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.62	4.30	0.63	-2.826	.005**
3. ด้านการพัฒนาครู	4.13	0.64	4.34	0.60	-3.150	.002**
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.16	0.63	4.37	0.64	-3.043	.003**
รวมเฉลี่ย	4.11	0.61	4.31	0.62	-3.150	.002**

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .002) และรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทาง วิชาการตามหลัก ปาปนิกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.07	0.87	มาก	4.16	0.57	มาก	4.15	0.73	มาก
2. ด้านการพัฒนา หลักสูตร	4.07	0.77	มาก	4.19	0.61	มาก	4.23	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาครู	4.17	0.67	มาก	4.19	0.63	มาก	4.28	0.62	มาก
4. ด้านการนิเทศการ ศึกษา	4.16	0.68	มาก	4.24	0.63	มาก	4.30	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.74	มาก	4.19	0.61	มาก	4.24	0.64	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1) น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.74) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.67) รองลงมา คือด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.68) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.87)

2) 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.61) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.63) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.63) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.57)

3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.64) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.64) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.62) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.73)

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก		ความ				
ปาปนิกรรมของผู้บริหาร	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานศึกษา						
1. <u>ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์</u>	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	0.165	0.438	.644
<u>เป้าหมาย และพันธกิจ</u>	ภายในกลุ่ม	124.055	332	.374		
	รวม	124.384	334			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.070	2	.535	1.327	.267
	ภายในกลุ่ม	134.011	332	.404		
	รวม	135.081	334			
3. ด้านการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	.863	2	.431	1.069	.344
	ภายในกลุ่ม	133.736	332	.403		
	รวม	134.599	334			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.855	2	.428	1.190	.362
	ภายในกลุ่ม	139.459	332	.420		
	รวม	140.314	334			

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (จากการให้ข้อมูลสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาครู และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

- 1) ว่าที่พันตรี ดร. มานิตย์ ขาซียอ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ
 - 2) นายสรรเสริญ กลิ่นพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคูณ
 - 3) นายพิชัย สีพลี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร
 - 4) นายวีรชาติ มาตรหลบลู่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว
 - 5) นายอุดมศักดิ์ ดีโสภาก ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย
- ตามรายละเอียดข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

วันที่ 23 เมษายน 2568 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 เวลาที่สัมภาษณ์ 10.30 น.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 เวลาที่สัมภาษณ์ 14.30 น.

วันที่ 24 เมษายน 2568 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 เวลาที่สัมภาษณ์ 11.30 น.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 เวลาที่สัมภาษณ์ 18.00 น.

วันที่ 26 เมษายน 2568 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 เวลาที่สัมภาษณ์ 12.30 น.

จากการให้ข้อมูลสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสาร การเจรจา และการสร้างสัมพันธ์กับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในทุกระดับ (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์)...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มทางการศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนโดยรอบ... ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีทักษะในการพิจารณาและกลั่นกรองข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงวิชาการ อีกทั้งนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการกับการทำงาน...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปรับทัศนคติเชิงบวก (Mindset) ทุกคนให้ดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน สร้างเสริมแนวปฏิบัติใหม่ที่เอื้อต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมองเห็นโอกาสและอุปสรรคที่มีศักยภาพเปลี่ยนแปลงได้ ผสมผสานคุณภาพกับความเป็นไปได้ เพื่อดึงศักยภาพผู้เรียนและครูผู้สอน (มองเห็นภาพความสำเร็จ) ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละเพื่อองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดขึ้น...”

ผู้วิจัยสรุปผลจากการสัมภาษณ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์บริบทอย่างรอบด้าน (จักขุม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสายตาวัดไกล โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่น

2) การกำหนดเป้าหมายที่สมดุลระหว่างอุดมคติกับความเป็นจริง (วิจฺรู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายสะท้อนแนวโน้มอนาคตและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยอาศัยปัญญาในการแยกแยะสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กำหนดพันธกิจให้ชัดเจน ยึดหยุ่น และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พันธกิจควรเป็นข้อปฏิบัติที่มีความชัดเจน สื่อสารได้ง่าย และสามารถนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง

4) การแสดงความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม (นิสสัยสัมปโน) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจควรเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายองค์กรทางการศึกษา พร้อมรับฟังความเห็นที่หลากหลาย เข้าใจแนวทางปฏิบัติตรงกัน และ

5) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารเป้าหมายและพันธกิจไปสู่การจัดกิจกรรม สร้างพฤติกรรม และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักให้ทุกคนมีความตระหนัก เข้าใจแนวทางปฏิบัติตรงกัน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “การพัฒนาหลักสูตรในยุคปัจจุบันต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตในอนาคตข้างหน้าของผู้เรียน...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “การพัฒนาหลักสูตรได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้แก่ ครู ชุมชน และผู้ปกครอง เข้ามาร่วมออกแบบและทบทวนหลักสูตรร่วมกัน ความหลากหลายของมุมมองช่วยให้หลักสูตรมีความลึก ซึมซับ อัตลักษณ์ท้องถิ่น และสอดคล้องกับผู้เรียนมากขึ้น...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “หลักสูตรที่ดีต้องมาจากความเข้าใจอย่างแท้จริงในระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี เช่น โครงสร้างเป้าหมาย และกระบวนการเรียนรู้ เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยให้สามารถปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในแต่ละบริบทได้จริง...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ ๆ เข้ากับหลักสูตร เช่น ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หรือเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบ STEAM และสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้เรียนอย่างรอบด้านและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า “หลักสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรคือ มีการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ โดยจัดให้มีการประเมินหลักสูตรร่วมกันจากทุกฝ่ายในทุกๆ ปี มีการนำข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเห็นจากครู นักเรียน และชุมชน มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง...”

ผู้วิจัยสรุปผลจากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร (จักขุมา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองที่กว้างและลึกซึ้ง มองเห็นทิศทางของการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา สามารถออกแบบหลักสูตรที่ตอบเจตนาอนาคต เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับชีวิตจริง

2) ความรอบรู้ในระบบหลักสูตรและกลไกการพัฒนา (วิธูโร) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเชิงลึกในโครงสร้าง องค์ประกอบและสาระสำคัญของหลักสูตร ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (นิสสยสัมปันโน) การพัฒนาหลักสูตรต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรเครือข่ายอื่น ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4) การเชื่อมโยงหลักสูตรกับองค์ความรู้ใหม่และบริบทท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความเป็นจริงของพื้นที่ และนำองค์ความรู้ร่วมสมัยเข้ามาบูรณาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

5) การจัดให้มีการติดตาม ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทศมิตีของการศึกษา

3. ด้านการพัฒนาครู รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะวิเคราะห์วางแผนการพัฒนาครูโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การประเมินตนเองของครู ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางพัฒนาอย่างเป็นระบบ ไม่ตัดสินใจจากความคุ้นเคยหรือประสบการณ์ส่วนตัวเท่านั้น...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “การพัฒนาครูคือการทำให้ครูรู้สึกว่าได้พัฒนาอย่างแท้จริง สามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นนั้นไปสู่ห้องเรียนผ่านการทำกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ มีใช้เพียงเพื่อผ่านการประเมินเท่านั้น...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการแท้จริงต้องมีการบูรณาการทั้งหลักธรรม ความรู้ และทักษะการบริหาร ผู้นำต้องเปิดใจเรียนรู้ร่วมกับครู ร่วมคิด ร่วมพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจ ทำให้เกิดผลลัพธ์อย่างแท้จริงกับ ครูทั้งในด้านวิชาการและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งระบบ...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำต้องมีการประสานงานกับภาคีเครือข่ายอื่นๆ เช่น สถาบันฝึกอบรม มหาวิทยาลัย หรือครูเก่งในโรงเรียนเดียวกัน เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า “การพัฒนาครูต้องเริ่มจากการมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนว่าต้องการครูแบบใดในอนาคต ไม่ใช่เพียงส่งไปอบรมตามนโยบาย หากต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าครูของเราควรพัฒนาเรื่องใดให้ตรงกับบริบทจริง...”

ผู้วิจัยสรุปผลจากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาครู ได้ดังนี้

1) การเชื่อมโยงบริบทสถานศึกษากับการพัฒนาครู (จักขุมา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นภาพรวมของบริบทภายในและภายนอกของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและทิศทางของโลกยุคใหม่

2) การวิเคราะห์อย่างรอบด้านและนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบ วางแผนการพัฒนาครูอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามความต้องการเฉพาะบุคคลของครู การพัฒนาครู (วิธฺโร) โดยยึดหลักเหตุผลและข้อมูล เช่น การประเมินตนเองของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการสังเกตพฤติกรรมการสอน

3) การส่งเสริมความร่วมมือและสร้างภาคีเครือข่าย (นิสสัยสัมปັນโน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวทางความร่วมมือกับแหล่งวิชาการทั้งภายในและภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานพัฒนาครู และครูรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการพัฒนาครูให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่

4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยให้ครูมีโอกาสนำตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

5) การบริหารด้วยจริยธรรม ความถ่อมตน และการเคารพศักยภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความเอื้อเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน และเชื่อมั่นในศักยภาพของครู โดยผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน

4. ด้านการนิเทศการศึกษา รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แท้จริงในการนิเทศการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ มีหลักจิตวิทยาการให้คำปรึกษา แนะนำ อย่างมีอาชีพ ในการสร้างความไว้วางใจและความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะกับบริบทครูแต่ละบุคคล ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมรับฟังและสามารถสร้างกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนอย่างรอบด้าน มองเห็นให้ไกล มีความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนอย่างแท้จริง...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ความรู้จากการนิเทศการศึกษา ควรจัดระบบให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันผ่าน KM โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สามารถนำไปต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริง...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นเสมือนเวทีที่ครูกับผู้นิเทศเรียนรู้ไปด้วยกัน เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู...”

ผู้วิจัยสรุปผลจากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาครู ได้ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาควรยึดหลักวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม มองรอบด้าน และมีการบูรณาการไปสู่ทิศทางการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษา (จักขุมหา) ทราบบริบท สภาพแวดล้อมของการเรียนการสอน เช่น ความต้องการของครู ความพร้อมของทรัพยากร และอุปสรรคที่มองไม่เห็น เพื่อวางแผนการนิเทศการศึกษาให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน

2) มีความรู้ความเข้าใจสามารถวางแผนการดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ (วิธูโร) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ต้องเข้าใจหลักการวิเคราะห์การสอน จิตวิทยาการนิเทศ มีเทคนิคการให้คำปรึกษา แนะนำอย่างมีอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้การนิเทศการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) การสร้างความร่วมมือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร (นิสสยสัมปันโน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการศึกษาเพื่อเติมเต็มความรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ให้ครูรู้สึกปลอดภัย เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือครูที่ประสบผลสำเร็จมาเป็นพี่เลี้ยง

4) การใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ทั้งภายในโรงเรียนและร่วมกับเครือข่ายภายนอก โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาของตนเอง เพื่อให้ทำให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) การเปิดใจรับฟังและปรับกระบวนการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับบริบทของครูที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการสร้างระบบการนิเทศการศึกษาที่ “มีชีวิต” และพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกันทั้งองค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1. สรุปผล

5.2. อภิปรายผล

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมาคือด้านการพัฒนาครู, ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (จักขุมา, วิฐโร) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาที่เป็นตัวกำหนดทิศทาง การจัดการศึกษาได้ (จักขุมา, วิฐโร) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน (จักขุมา, วิฐโร)

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (จักขุมา, นิสัยสัมพันธ์) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้

สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (จักขุมา, วิรุโ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)

1.3 ด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน (จักขุมา, วิรุโ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง (จักขุมา, วิรุโ)

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการเห็นความสำคัญของการนิเทศ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาครู และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา สามารถสรุปได้ จำนวน 20 แนวทาง ซึ่งแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักปาปณิกรรมที่เน้นการมีปัญญา ความสามารถในการวิเคราะห์ และการร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีคุณธรรม อันเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

1.1 การวิเคราะห์บริบทอย่างรอบด้าน (จักขุมา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสายตาอันยาวไกล โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่

สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 การกำหนดเป้าหมายที่สมดุลระหว่างอุดมคติกับความเป็นจริง (วิธูโร) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายสะท้อนแนวโน้มอนาคตและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยอาศัยปัญญาในการแยกแยะสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 กำหนดพันธกิจให้ชัดเจน ยึดหยุ่น และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พันธกิจควรเป็นข้อปฏิบัติที่มีความชัดเจน สื่อสารได้ง่าย และสามารถนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง

1.4 การแสดงความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม (นิสสัยสัมปັນโน) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ควรเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายองค์กรทางการศึกษา พร้อมรับฟังความเห็นที่หลากหลายเพื่อเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตรงกัน

1.5 การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารเป้าหมายและพันธกิจไปสู่การจัดกิจกรรม สร้างพฤติกรรม และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักให้ทุกคนมีความตระหนัก เข้าใจแนวทางการปฏิบัติตรงกัน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2.1 การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร (จักขุมา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองที่กว้างและลึกซึ้ง มองเห็นทิศทางของการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา สามารถออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์อนาคต เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับชีวิตจริง

2.2 ความรอบรู้ในระบบหลักสูตรและกลไกการพัฒนา (วิธูโร) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเชิงลึกในโครงสร้าง องค์ประกอบ และสาระสำคัญของหลักสูตร ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (นิสสัยสัมปັນโน) การพัฒนาหลักสูตรต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรเครือข่ายอื่นๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.4 การเชื่อมโยงหลักสูตรกับบริบทท้องถิ่นและองค์ความรู้ใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความเป็นจริงของพื้นที่ และนำองค์ความรู้ร่วมสมัยเข้ามาบูรณาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.5 การจัดระบบประเมินและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการติดตาม ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัย

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของการศึกษา

3. ด้านการพัฒนาครู

3.1 การเชื่อมโยงบริบทสถานศึกษากับการพัฒนาครู (จักษุมุม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นภาพรวมของบริบทภายในและภายนอกของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและทิศทางของโลกยุคใหม่

3.2 การวิเคราะห์อย่างรอบด้านและการใช้ข้อมูลในการออกแบบการพัฒนาครู (วิธูโร) การพัฒนาครูต้องยึดหลักเหตุผลและข้อมูล เช่น การประเมินตนเองของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการสังเกตพฤติกรรมการสอน เพื่อวางแผนการพัฒนาครูอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามความต้องการเฉพาะบุคคลของครูแต่ละคน

3.3 การส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่าย (นิสสัยสัมพันธ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวทางความร่วมมือกับแหล่งวิชาการทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการพัฒนาครูให้เต็มศักยภาพสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่

3.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และเติบโตอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยให้ครูมีโอกาสนำเสนอตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงเพื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่เพื่อการเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

3.5 การบริหารด้วยจริยธรรม ความถ่อมตน และการเคารพศักยภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความเอื้อเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน และเชื่อมั่นในศักยภาพของครู โดยผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน

4. ด้านการนิเทศการศึกษา

4.1 ยึดหลักวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม มองรอบด้านอย่างบูรณาการไปสู่ทิศทางการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษา (จักษุมุม) เป็นการมองเห็นบริบทแวดล้อมของการเรียนการสอน เช่น ความต้องการของครู ความพร้อมของทรัพยากร และอุปสรรคที่มองไม่เห็น เพื่อวางแผนการนิเทศการศึกษาตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน

4.2 มีความรู้ความเข้าใจสามารถวางแผนการดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ (วิธูโร) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา เข้าใจหลักการวิเคราะห์การสอน จิตวิทยาการนิเทศ และสามารถใช้เทคนิคให้คำปรึกษา แนะนำอย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการนิเทศการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

4.3 การสร้างความร่วมมือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร (นิสสัยสัมปันโน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการศึกษาเพื่อเติมเต็มความรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ให้ครูรู้สึกปลอดภัย เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือครูที่มีศักยภาพมาเป็นพี่เลี้ยง

4.4 การใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่รูปแบบและผลลัพธ์ของการนิเทศการศึกษาในรูปแบบของการจัดการความรู้ (KM) ทั้งภายในโรงเรียน และร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทำให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาของตนเอง

4.5 การเปิดใจรับฟังและปรับกระบวนการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับเสียงสะท้อนจากครู พร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของครูที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างระบบการนิเทศการศึกษาที่ “มีชีวิต” และพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกันทั้งองค์กร

5.2. อภิปรายผล

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาครูและการพัฒนาหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader)” ที่มุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วม การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ และการประเมินผลที่เน้นการพัฒนา การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลการสอน ตามหลักจักษุมา (การมองการณ์ไกล เข้าใจบริบทการเรียนรู้) และนิสสัยสัมปันโน (การส่งเสริมให้ครูพึ่งพาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน) ได้อย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศช่วยให้เกิดการพัฒนแบบ “มีส่วนร่วม” ซึ่งส่งผลเชิงบวกทั้งในด้านคุณภาพการเรียนการสอน

และความผูกพันของครูต่อองค์กร ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ชูนาพรม (2564, หน้า 145-146) ที่ระบุว่า ในการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการศึกษา มีการวางแผนการจัดทำคู่มือกระบวนการนิเทศการศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโดยจัดให้มีการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง สถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการนิเทศการศึกษาโดยมีการติดตาม การรายงานผลการนิเทศการศึกษา พร้อมทั้งมีการวางแผนการพัฒนากการนิเทศการศึกษาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการนิเทศ ทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในทีม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการและยอมรับคำแนะนำจากผู้บริหารมากขึ้น สอดคล้องกับ วันสุไลมาน แวสุหลง (2565, หน้า 112) พบว่า ผู้บริหารที่มีบทบาทการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้ครูได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำที่ช่วยพัฒนาการสอนอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนา (developmental supervision) ที่มุ่งสร้างความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman et al. (2014, pp. 214-215) ระบุว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นรูปแบบ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง (Collaborative Supervision) ไม่ใช่การนิเทศแบบบน-ลงล่าง (top-down) ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสะท้อนผล ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความรับผิดชอบร่วม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพครูในระยะยาวตามหลัก จักขุมมา และนิสสัยสัมปันโน ความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ โพธิ์อำไพ (2562, หน้า 45-60) พบว่า การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน อัญสิขา แสนภูมิ (2566, หน้า 95) กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ มีส่วนทำให้ครูปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างไรก็ตามการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง โดยให้ครูประเมินความต้องการรายบุคคล อันแสดงถึงความจำเป็นเฉพาะบุคคล (needs assessment) ที่จำเป็นต่อการออกแบบกิจกรรมพัฒนาอย่างตรงจุด สอดคล้องกับ Fullan (2007,

p. 108-110) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูอย่างยั่งยืนต้องเริ่มจากการรับฟังเสียงของครูและการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนอย่างรอบด้าน การสำรวจความต้องการของครูนั้นสามารถก่อให้เกิดการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ แสดงถึงการมีภาวะผู้นำตามหลัก จักขุมา (มีวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตร) และ นิสสัยสัมปันโน (รู้จักฟังและสนับสนุนครู) อย่างชัดเจน การปฏิบัติเช่นนี้ทำให้หลักสูตรกลายเป็นเครื่องมือนำไปสู่การปฏิบัติไม่ใช่เพียงเอกสารนโยบาย เป็นแนวทางการเรียนการสอนที่ครูสามารถนำไปใช้และปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สามารถแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการสร้างการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ต้นทาง อาจเกิดจากความเร่งรีบในการจัดทำหลักสูตร หรือการที่ผู้บริหารขาดทักษะในการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา เพ็ชรรัตน์ (2564, หน้า 52) พบว่าครูจำนวนมากในโรงเรียนระดับประถมศึกษามีบทบาทเพียงในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้โดยไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการกำหนดโครงสร้าง หรือออกแบบแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้หลักสูตรขาดความเชื่อมโยงกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Ornstein & Hunkins (2018, p. 217) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากครูในทุกขั้นตอน ทั้งในระดับแนวคิด การออกแบบ การทดลอง และการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรมีความเป็นเจ้าของ (ownership) และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ พนิดา สังข์ทอง (2562, หน้า 96) กล่าวว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการออกแบบหลักสูตรจะมีแนวโน้มที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นและครูเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองมีส่วนร่วมสร้างขึ้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีบทบาทมากขึ้นในการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาอีกทั้งยังเป็นการพัฒนา “ภาวะผู้นำแบบกระจาย (distributed leadership)” ที่สร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอีกด้วย

4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีข้อจำกัดบางประการในด้านนี้ โดยเฉพาะในกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ความสามารถของผู้บริหารในการประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจแสดงถึงภาวะผู้นำตามหลักจักขุมาและวิธูโร ที่สามารถติดตามความก้าวหน้าขององค์กรโดย

เปรียบเทียบกับแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทาง แสดงให้เห็นถึงจุดอ่อนที่สำคัญในภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านนี้ เนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความหมายและเป็นไปได้ ต้องอาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐานและความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ จันทนา โพธิ์ทอง (2564, หน้า 60) กล่าวว่า การขาดทักษะด้านการวิเคราะห์บริบท จะทำให้ผู้นำไม่สามารถออกแบบเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้จริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Bryson (2018, pp. 132–135) เสนอว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ในภาคการศึกษา ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์รอบด้าน (เช่น SWOT, PEST) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดการยอมรับในทิศทางร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยยังพบว่าในบางสถานศึกษาที่ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้ดี เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน และมีระบบติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ พิชญ์สินี ศรีสง่า (2565, หน้า 108) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านการยอมรับ การปฏิบัติ และการประเมินผลย้อนกลับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger & Heck (2011, pp. 5-7) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้าง "วิสัยทัศน์ร่วม" (shared vision) ที่มีพลังในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมโรงเรียน โดยการผสมผสานวิสัยทัศน์เข้ากับนโยบาย การปฏิบัติ และเป้าหมายที่สามารถวัดประเมินผลได้ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจะช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมอย่างรอบด้านและยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีมุมมองต่อการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรมที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครู ผู้บริหารมีมุมมองที่เน้นบทบาทของตนในฐานะผู้นำและผู้กำหนดทิศทาง ในขณะที่ครูสามารถประเมินจากประสบการณ์จริงในการได้รับการสนับสนุนหรือมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ในด้านการนิเทศการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครู มีประสบการณ์ร่วมที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมการนิเทศ การประเมินผล และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ แสดงถึงความสอดคล้องกันในด้านนี้มากกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2560, หน้า 112-114) แสดงให้เห็นว่า การนิเทศการศึกษาจะมีประสิทธิภาพสูงสุดมาจากการมีส่วนร่วมของครูและความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายในด้านการพัฒนา ซึ่งสนับสนุนเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกันมากนักในด้านนี้ นอกจากนี้ Glickman et al. (2014, pp. 85-57) เสนอว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทำให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องและต่อเนื่องในสถานศึกษา

2) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจมีมุมมองและความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยเฉพาะในด้านวิชาการและคุณธรรม เช่น การใช้ข้อมูลเชิงระบบ การวางแผนระยะยาว และการให้ครูมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007, pp. 54-56) ระบุว่าความรู้ ความเข้าใจในบริบทการเปลี่ยนแปลง และวิธีการวัดผลที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคใหม่

3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้หรือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม เพราะประสบการณ์การทำงานน้อยและมากต่างก็มีโอกาสรับรู้บทบาทของผู้บริหารจากมุมมองการปฏิบัติงานในบริบทเดียวกัน เช่น การประชุม การนิเทศ หรือการทำแผนพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับสูงกว่าเล็กน้อยในทุกด้าน แสดงถึงความเข้าใจในบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่ลึกซึ้งขึ้นตามประสบการณ์การทำงาน Hallinger & Heck (2011, pp. 14 -15) เน้นว่าความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และประวัติศาสตร์ของโรงเรียนจะส่งผลต่อการตีความและการประเมินบทบาทของผู้นำได้แม่นยำขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาครู และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา สามารถสรุปได้ จำนวน 20 แนวทาง ซึ่ง

แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักปาปนิกรรมที่เน้นการมีปัญญา ความสามารถในการวิเคราะห์ และการร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีคุณธรรม อันเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทอย่างรอบด้าน (จักขุมา) กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ (วิรุโ) เปิดโอกาสให้ครูและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม (นิสสัยสัมปันโน) และสื่อสารสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ที่เน้นให้สถานศึกษาพัฒนาตามบริบทจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 15-20)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีความรู้ด้านหลักสูตร (วิรุโ) และส่งเสริมการมีส่วนร่วม (นิสสัยสัมปันโน) พร้อมระบบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2560 -2581 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561, หน้า 30-35)

3) ด้านการพัฒนาครู ควรเชื่อมโยงบริบทกับความต้องการพัฒนา (จักขุมา, วิรุโ) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (นิสสัยสัมปันโน) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวทาง “ครูมืออาชีพ” ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แผนพัฒนาครูมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561, หน้า 50-55)

4) ด้านการนิเทศการศึกษา ควรเน้นการมีส่วนร่วม มองรอบด้าน (จักขุมา) มีความรู้ด้านจิตวิทยาและการนิเทศ (วิรุโ) ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร (นิสสัยสัมปันโน) และปรับตามบริบทของครู ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 45-50)

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยทำให้พบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรกำหนด นโยบายการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เน้นคุณธรรมควบคู่กับความสามารถทางวิชาการ

2) ควรจัดตั้งเครือข่ายผู้บริหารแบบมีพี่เลี้ยง (Mentor Network) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่มีจุดแข็งในแต่ละด้าน เช่น การนิเทศการศึกษา การวางวิสัยทัศน์ การจัดทำหลักสูตร เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในมิติที่หลากหลาย

3) กำหนดให้มีระบบนิเทศติดตามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำมีความเป็นระบบและมีผลในทางปฏิบัติ

5.3.2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้ จากผลการวิจัยทำให้พบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผน การนิเทศการศึกษา และการจัดทำหลักสูตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

2) ผู้บริหารควรวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนอย่างรอบด้าน ก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โดยนำข้อมูลสารสนเทศด้านต่างๆ จากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางของโรงเรียนได้อย่างความชัดเจน เชื่อมโยงกับความต้องการที่แท้จริง

3) ควรพัฒนาระบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาครู (Needs Assessment) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตรงกับบริบทและเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน

5.3.2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ในระดับมัธยมศึกษา หรือในพื้นที่เขตเมือง ชนบทเปรียบเทียบ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยบริบทที่มีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ควรวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงกรณี (Case Study) เกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม” ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการฝึกอบรมหรือจัดทำโมเดลการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือปัจจัยด้านจิตวิทยาการทำงานของครู เพื่อยืนยันผลในระดับเชิงประจักษ์

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). *แนวทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2561). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จารุณี แก้วเย็น. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียอินเตอร์เนชั่นแนล.

ถวิล มาตรเยี่ยม. (2554). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

ธีรวัฒน์ ชัยมนัส. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับการจัดการหลักสูตร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, & สุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาลู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎก เล่มที่ 20: พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 12 ทีฆนิกาย
ปาฏิกวรรค. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2567). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงศธร รัตนไพศาล. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2554). ภาวะผู้นำในองค์กรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กทม: สันติ:
ประสานการพิมพ์.

พระครูชัยรัตน์. (2560). การบริหารหลักสูตรเชิงบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
การศึกษา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12).
เล่มที่ 20. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย (เล่มที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณรงค์ วุฑฒิเมธี. (2556). การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ:
พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระไพศาล วิสาโล. (2558). *พุทธธรรมว่าด้วยผู้นำและการบริหาร: อธิบายหลักปาปนิกรรมและ
ทุติยปาปนิสูตร*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์ธรรมชาติ.

ภัททิยา ชื่นวิเศษ. (2560). *การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร วงศ์ศรี. (2564). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ
การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย
กระทรวง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *รายงานการดำเนินงานและผลการประเมิน
โครงการ/กิจกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-
2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง
กลุ่มสาระการ*

เรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สั้มา รณิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สั้มา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค 4.0*. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2560). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2560). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิด กระบวนการ และเทคนิค* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อัจฉรา นิยามาภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วิสต้าอินเตอร์ปริ้น
- Blase, J., & Blase, J. (2004). *Handbook of instructional leadership: How successful principals promote teaching and learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Bush, T. (2021). *Theories of educational leadership and management* (5th ed). London: Sage.
- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Davis, K. I., & Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. New York, NY: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. New York, NY: Houghton Mifflin.
- Fenwick, J. (1992). *Managing middle grade reform – An “American 2000” agenda*. San Diego, CA: Fenwick and Associates.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teacher 's College Press.
- _____. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.
- Glickman. (2007). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed.). Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relationship in school administrators*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.

- Halpin, A. W. (2006). *Theory and research in administration*. New York, NY: Macmillan.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education and Administration Theory, Research, and Practice* (6th ed.) New York: McGraw Hill Book.
- Krug, R. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Mickey. (2000). *Leadership and strategy*. In T. Bush & L. Bell (Eds.), *The principles and practice of educational management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Moomaw W. E. (1984). "Participatory Leadership strategy" *Leadership Roles of Chief Academic Officers*. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and issues* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Owens, R. G. (2001). *Organization behavior in education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2001). *Supervision: Human perspectives* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (2004). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, NY: The Free Press.
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J (2001), Starratt, *Supervision Human Perspectives* (4th ed.) New York: McGraw-Hill Book Company.

Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.

Yukl, G. A. (2000). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤตกร น้าทิพย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤตยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กันตวุฒิ การดี. (2565). *แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

การัน เพชร. (2561). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทนา โพธิ์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ซัมซียะห์ เมลิติน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธงชัย ชูนาพรหม. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นพมาศ หงษาชาติ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูวิจิตรศาสนการ (พูล แนนเนียม). (2564). *กลยุทธ์การบริหารตามหลักปาปนิกรรม 3 สำหรับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูชัยรัตน์การ. (2560). *การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราช วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

- พระณรงค์ วุฑฒิเมธี. (สังขวิจิตร). (2556). *การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกลูตรของบริษัท เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระปลัดสนธิชัย ปสนนจิตโต (มาตรไพบิจิตร). (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการ ศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระปัญญา โชติธัมโม (แก้วหาวงศ์). (2561). *ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาล เมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พระมหาทวี สิริวฒโฒ. (2566). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก ปาปนิกรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พิพัทธ์ บรจงาม. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การค้นคว้า อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา วิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มะไซดี อับดุลกอเดร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยยะลา.

ยุทธชัย แก้วพิลา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด.

จิรพรรณ เชื้อจิตร. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สัมนา รัตนิตย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุขญา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษ ที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนงค์ ปาसानะตัง. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาภูมิพลราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ไกล่ฝน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อารยา เพ็ชรรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.

อัญสิชา แสนภูมิ. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการ
จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W. K. (2005). *A theoretical and empirical analysis of the
nature, meaning, and influence of instructional leadership*. The Ohio
StateUniversity.

Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as
perceived by middle school teachers, middle school principals, and
educational leadership*. professors (Doctoral dissertation), University of
Georgia.Lineburg,

P. N. (2010). *The influence of the instructional leadership of principals on change in
teacher s' instructional*. practices (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic
Institute). Photocopied, Blacksburg, VA.

3) บทความในวารสาร

กนกพร มาอ้วน. (2564). การบริหารการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีอาชีพในศตวรรษที่ 21
วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. 14(2),
1260–1261.

กฤตยชญ์ จันทมาลา และอัจฉรา หล่อตระกูล. (2567). การประยุกต์ใช้หลักปาปนิกรรมในการ
พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.
วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(5), 1143-1152.

ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียต จงกลนี และจุฬาพรรณ ภรณ์ธนะแพทย์ (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการและ
พุทธวิธีในการจัดการศึกษา(Academic Leadership and Buddhism Method for
Educational Management). *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(2), 165-175.

จารุรัตน์ บุญฤกษ์, กษมา ศรีสุวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*,
8(3),

91-106.

จุฑามาศ วงศ์กาฬสินธุ์. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. *วารสาร
การบริหารการศึกษา*, 17(2), 45-60.

ทองคำ บุญเกิด. (2565). ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการกำหนดวิสัยทัศน์ในบริบทการศึกษา
ไทย. *วารสารบริหารการศึกษา*, 12(1), 75-85.

ปกป้อง อนุรักษ์ (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร. *วารสารออนไลน์
บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1-15

พิชญภา วัฒนกุล. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิง Active Learning ของ
ครูระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา*, 14(2), 120-135.

พระครูสังฆรักษ์ภูวนน ธีรวัฒน์โน (เริ่มศรี) (2565). ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปาปนิสูตรของผู้บริหาร
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้
สมัยใหม่*. 7(3), 210-221.

พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. *วารสาร
นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 3(1), 1-10.

พระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และศุภกัญญา ศรีคำไทย. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์*.

3(1). 70-78.

พระมหาทวี สิริวฑฺฒโน (พรมวงศ์) (2566). ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*,

10(1), 43-55.

พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ
และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวามัญของแหรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(1).

155-168.

พระเมธีวัชรภรณ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาหลักสูตร. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*,
2(2), 40-55.

พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
พุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
5(1), 41-53.

มาลัย สาแก้ว (2566). ภาวะผู้นำตามหลักปาปณิกธรรมของผู้นำสตรี ในการพัฒนาท้องถิ่นไทย.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. 6(2): 115-125.

สุจิต กิ่งเกล้า, ธิดิฐณี หมั่นมี และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือ. (2562). การบูรณาการหลักปาปณิกธรรมเพื่อ
ส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

สมุทรสาคร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 2(2), 34-43.

สุภัชฌาน ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และสุชาติ สืบทอง. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 1(2), 1-13.

สมคิด ศรีสวัสดิ์. (2566). บทบาทผู้นำทางวิชาการกับนวัตกรรมการจัดการศึกษา. *วารสารวิชาการ*

การศึกษา, 9(3), 118-130.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Academic leadership of academic administrator), *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 12(1), 23–37.

Gurley, D. K., Peters, G. B., Collins, L., & Fifolt, M. (2016). Mission, vision, values, and goals: An exploration of key organizational statements and daily practice in schools. *Journal of Educational Change*, 17(1), 53–77.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.

_____. (2021). Instructional leadership and school improvement: Reflections, evidence, and future directions. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 10–35.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Leithwood, K., & Sun, J. (2022). How school leaders contribute to curriculum improvement. *Journal of Educational Administration*, 60(1), 55–72.

Lewin, K. and et al. (1992). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate. *Journal of Social Psychology*. 10(2) : 271 – 299.

Palanski, L. A., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(3), 405–420.

Perkey, S. C., & Smith, M. S. (1993). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 93(4), 403–422. New York, NY: AMACOM.

Sharma, N., & Kamalanabhan, T. (2012). Internal corporate communication and its impact on internal branding: Perception of Indian public sector employees. *Corporate Communications: An International Journal*, 17 (3), 300–322.

Thomas J. Sergiovanni and Robert J (2001), Starratt, Supervision Human Perspectives, 4th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 31–32.

Timperley, H. (2022). Leading change in educational settings: The importance of shared vision and systemic thinking. *Journal of Educational Change*, 23(1), 45–60.

4) เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). *แนวทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2561). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จารุณี แก้วเย็น. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียอินเตอร์แอคทีฟเทคโนโลยี.

ถวิล มาตรฐาน. (2554). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

ธีรวัฒน์ ชัยมนัส. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับการจัดการหลักสูตร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, & สุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎก เล่มที่ 20: พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 12 ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2567). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงศธร รัตนไพศาล. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2554). *ภาวะผู้นำในองค์กรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กทม: ประสานการพิมพ์.

พระครูชัยรัตนการ. (2560). *การบริหารหลักสูตรเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. เล่มที่ 20. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). *พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย (เล่มที่ 12)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณรงค์ วุฑฒิเมธี. (2556). *การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระไพศาล วิสาโล. (2558). *พุทธธรรมว่าด้วยผู้นำและการบริหาร: อธิบายหลักปาปนิกรรมและ ทุติยปาปนิกสูตร*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์ธรรมชาติ.

ภักติยา ชื่นวิเศษ. (2560). *การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร วงศ์ศรี. (2564). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย กระทรวง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *รายงานการดำเนินงานและผลการประเมิน โครงการ/กิจกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566- 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการ*

เรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สัมนา ธนินธ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สัมนา ธนินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค 4.0*. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2560). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2560). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิด กระบวนการ และเทคนิค* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

อัจฉรา นิยามภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วิสต้าอินเตอร์พรี้น

Blase, J., & Blase, J. (2004). *Handbook of instructional leadership: How successful principals promote teaching and learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.

Bush, T. (2021). *Theories of educational leadership and management* (5th ed). London: Sage.

- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Davis, K. I., & Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. New York, NY: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. New York, NY: Houghton Mifflin.
- Fenwick, J. (1992). *Managing middle grade reform – An “American 2000” agenda*. San Diego, CA: Fenwick and Associates.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teacher 's College Press.
- _____. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.
- Glickman. (2007). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed.). Mahwah, NJ: Paulist Press.

- Griffiths, D. E. (1956). *Human relationship in school administrators*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Halpin, A. W. (2006). *Theory and research in administration*. New York, NY: Macmillan.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education and Administration Theory, Research, and Practice* (6th ed.) New York: McGraw Hill Book.
- Krug, R. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Mickey. (2000). *Leadership and strategy*. In T. Bush & L. Bell (Eds.), *The principles and practice of educational management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Moomaw W. E. (1984). "Participatory Leadership strategy" *Leadership Roles of Chief Academic Officers*. Boston. MA : Allyn and Bacon.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and issues* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Owens, R. G. (2001). *Organization behavior in education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2001). *Supervision: Human perspectives* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (2004). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, NY: The Free Press.

Thomas J. Sergiovanni and Robert J (2001), Starratt, Supervision Human Perspectives (4th ed.) New York: McGraw-Hill Book Company.

Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.

Yukl, G. A. (2000). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤตยา มามิชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กันตวุฒิ การดี. (2565). *แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

- การัน เพชร. (2561). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทนา โพธิ์ทอง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ซัมซียะห์ เมาลิดิน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตาพร ดันเจริญรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธงชัย ชูนาพรหม. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นพมาศ หงษาชาติ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูวิจิตรศาสนการ (พูล แนนเนียม). (2564). *กลยุทธ์การบริหารตามหลักปาปิณิกรรม 3 สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูชัยรัตนกร. (2560). การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

พระณรงค์ วุฑฒิเมธี. (สังขวิจิตร). (2556). การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของบริษัท
เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต
วิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดสนธิชัย ปสนนจิตโต (มาตรไพจิตร). (2561). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธ
บริหารการ ศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปัญญา โชติธัมโม (แก้วหางค์). (2561). ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาล
เมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย.

พระมหาทวี สิริวัฒโน. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
ปาปนิกรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย.

พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิพัรัตน์ บรรจงงาม. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนองบัวระเหว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การค้นคว้า
อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา วิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มะไซดี อับดุลกอดเดอร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยยะลา.

ยุทธชัย แก้วพิลา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด.

วิวรรณ เชื้อจิตร. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สัมมา รณินต์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุญา โคมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนงค์ ปาसानะตัง. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาภูมิพลราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ไกล่ฝน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อารยา เพ็ชรรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.

อัญสิชา แสนภูมิ. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W. K. (2005). *A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership*. The Ohio State University.

Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teachers, middle school principals, and educational leadership professors* (Doctoral dissertation), University of Georgia. Lineburg,

P. N. (2010). *The influence of the instructional leadership of principals on change in teacher s' instructional practices* (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute). Photocopied, Blacksburg, VA.

กนกพร มาอ้วน. (2564). การบริหารการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีอาชีพในศตวรรษที่ 21

วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. 14(2), 1260–1261.

กฤตยชญ์ จันทมาลา และอัจฉรา หล่อตระกูล. (2567). การประยุกต์ใช้หลักปานิธิธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.

วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(5), 1143-1152.

ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียด จงกลณี และจุฬาพรรณ ภารณ์ธนะแพทย์ (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา(Academic Leadership and Buddhism Method for Educational Management).

วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(2), 165-175.

จารุรัตน์ บุญฤกษ์, กษมา ศรีสุวรรณ และธีระพงษ์ สมหาใหญ่. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 8(3),

91–106.

จุฑามาศ วงศ์กาฬสินธุ์. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(2), 45-60.

ทองคำ บุญเกิด. (2565). ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการกำหนดวิสัยทัศน์ในบริบทการศึกษาไทย. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(1), 75–85.

ปกป้อง อนุรักษ์ (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1-15

พิชญภา วัฒนกุล. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิง Active Learning ของครูระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษา, 14(2), 120–135.

พระครูสังฆรักษ์ภูวนน ธีรวิวัฒน์ (เริ่มศรี) (2565). ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหาร
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้
สมัยใหม่*. 7(3), 210-221.

พระมหากันดินันท์ เองสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. *วารสาร
นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 3(1), 1-10.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน และศุภกัญญา ศรีคำไทย. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*.
3(1). 70-78.

พระมหาทวี สิริวิวัฒน์ (พรมงคล) (2566). ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*,
10(1), 43-55.

พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ
และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวามองแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(1).
155-168.

พระเมธีวัชรภรณ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาหลักสูตร. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*,
2(2), 40-55.

พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
พุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
5(1), 41-53.

มาลัย สาแก้ว (2566). ภาวะผู้นำตามหลักปาปณิกธรรมของผู้นำสตรี ในการพัฒนาท้องถิ่นไทย.
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. 6(2): 115-125.

สุจิต กิ่งเกล้า, ธิติวุฒิ หมั่นมี และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือ. (2562). การบูรณาการหลักปาปณิกธรรมเพื่อ
ส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจังหวัด
สมุทรสาคร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 2(2), 34-43.

- สุภัชฉานัน ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และสุชาติ สืบทอง. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 1(2), 1-13.
- สมคิด ศรีสวัสดิ์. (2566). บทบาทผู้นำทางวิชาการกับนวัตกรรมการจัดการศึกษา. *วารสารวิชาการการศึกษา*, 9(3), 118–130.
- อัศนีย์ สุกใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Academic leadership of academic administrator), *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 12(1), 23–37.
- Gurley, D. K., Peters, G. B., Collins, L., & Fifolt, M. (2016). Mission, vision, values, and goals: An exploration of key organizational statements and daily practice in schools. *Journal of Educational Change*, 17(1), 53–77.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- _____. (2021). Instructional leadership and school improvement: Reflections, evidence, and future directions. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 10–35.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2022). How school leaders contribute to curriculum improvement. *Journal of Educational Administration*, 60(1), 55–72.
- Lewin, K. and et al. (1992). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate. *Journal of Social Psychology*. 10(2): 271 – 299.
- Palanski, L. A., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(3), 405–420.
- Perkey, S. C., & Smith, M. S. (1993). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 93(4), 403–422. New York, NY: AMACOM.

Sharma, N., & Kamalanabhan, T. (2012). Internal corporate communication and its impact on internal branding: Perception of Indian public sector employees. *Corporate Communications: An International Journal*, 17 (3), 300-322.

Thomas J. Sergiovanni and Robert J (2001), Starratt, Supervision Human Perspectives, 4th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 31-32.

Timperley, H. (2022). Leading change in educational settings: The importance of shared vision and systemic thinking. *Journal of Educational Change*, 23(1), 45–60.

4) เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567 จาก <https://www.roiet2.go.th>

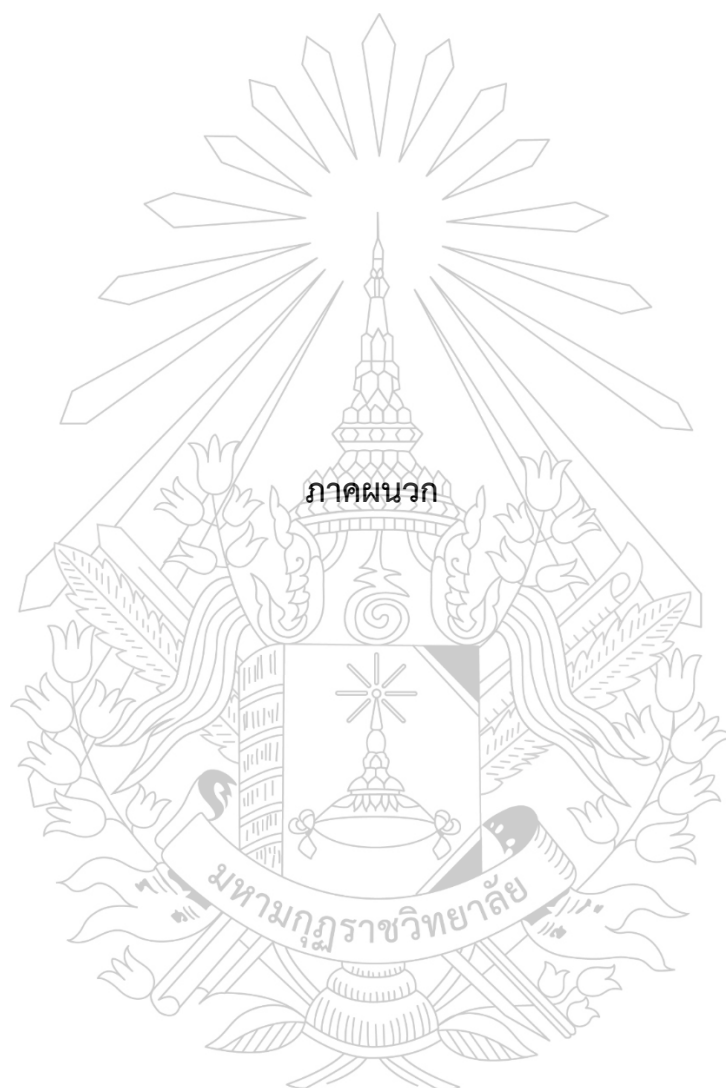
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 30 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.roiet2.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2567 จาก <https://www.bopp.go.th?p=3310>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). รายงานการพัฒนาระบบราชการ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.opdc.go.th>

Lashway, M. (2002). *Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course*. Retrieved August 5, 2024 from <http://www.irrodl.org/content/v5.2/roai-jordan.html>

MacNeil, N., & Others. (2003). *Beyond instructional leadership: Towards pedagogic leadership*. Paper submitted for presentation at the 2003 Annual Conference for the Australian Association for Research in Education, Auckland. Retrieved August 5, 2024 from <https://www.aare.edu.au/data/publications/2003/mac03415.pdf>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตน์นกร, ดร.

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ปริญญาโท ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย

นายฤทธิรงค์ เศษวงศ์

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสูงยางวิทยาประชาสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕

ที่ อว ๗๕๓๗/ว ๐๖๐๖

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, คร.

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษไวยหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอโยธยา เขต ๒” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา จึงเรียนมาเพื่อท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. ธีระวิกรม
(พระเมธีวิทยากร, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตอโยธยา

มหาวิทยาลัย

ร. ธีระวิกรม
รองอธิการบดี
(๒๗.๓๑.๖๔)



บันทึกข้อความ

ผลงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/๖๐๙๐๒

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นนั้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไฮสง

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษไวยหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๓๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ขอให้ท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรยังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณา

אברהם בן יצחק

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Don't let a 100% on a 100% test!

[Signature]

(Prof. Dr. S. P. Singh)

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๑๑๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๕พ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายฤทธิรงค์ เศษวงค์

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์
ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน
งานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. ๗๕๕๕๕๕
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๙๔ ๘๐๔๖๓๖๕

มีมติคณะเป็นฝ่ายวิชาการ
[ลายเซ็น]
ผู้อำนวยการกองบริหารงานทั่วไป
ผู้อำนวยการกองบริหารงานทั่วไป

ที่ อว ๗๗๗๗/ว ๐๑๓๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเมือง ตำบลเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนบ้านคูเมือง
เลขรับที่ ๑๕
๓ 12.6 ๕๕๖๘
เวลา.....น.

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง

ด้วย นางแก่นจันทร์ ไชยจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๕๑๐๔๓๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้นักศึกษาลงมือปฏิบัติ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความ
อนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและสถานที่นั้น นักศึกษาจะแจ้งติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรขอเชิญพิจารณาและโปรดกรุณาอนุเคราะห์ตอบ ออกราช

ขอเจริญพร

ผ.น. ๖๕๖๖๖๖

(พิเศษมหาวิทยาลัย, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เพื่อการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

น. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง

- เพื่อไปประกอบ

- เพื่อไปประกอบ

- เป็นตัวจริง

ขอความและดำเนินการตามหนังสือ

3 12.6 ๕๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๔ ต่อ ๑๖๐๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญพร โทร. ๐๘-๑๐๘๖๖๒๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๘๕ ๗๕๖๗๗๗๖

— ๑๕-๑๕๖๖๖๖๖๖
๑๕-๑๕๖๖๖๖๖๖
๓ 12.6 ๕๕๖๘

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๐๗๗/ ๐๑๒๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเสียดเมือง ตำบลตลาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นางณัฏฐา จันทร์ วิเศษไพบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๑๗๑๐๔๓๑๐๐๕ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ช่วยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินทางวิชาการตามหลักปณิธาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความ
อนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการ
เขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรยังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับเงินและเวลาดังนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อขอทำด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาขอพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร
พ.ศ. ๒๕๖๓
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวิชนี เจริญพันธ์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๔๕ ๗๕๖๗๓๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สทป.ร้อยเอ็ด เขต ๒

ที่

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้มีนักศึกษาราย นางแก่นจันทน์ วิเศษโฬาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๙๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามปณิธานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ ขออนุมัติครุภัณฑ์แจกแบบสอบถามให้หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์ ผ่าน QR Code

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่าน แจกแบบสอบถามในหน่วยงาน รายละเอียดตามนี้ซึ่งส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันฉัตร ศรีใจป่า)
เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการข้อมูลงาน

(นางสาวชัญญา อื่นทิจิกานนท์)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(นายณัฐกรินทร์ วรรณสินธุ์ สดงสิงห์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

มหาวิทยาลัย

"เรียนดี มีความสุข"

"งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย"

สิ่งที่ส่งมาด้วย

QR Code หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒”



ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1) ว่าที่พันตรี ดร. มานิตย์ ชาญชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ |
| 2) นายสรเสริญ กลิ่นพูน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคุณ |
| 3) นายพิชัย สี่พลี | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร |
| 4) นายวีรชาติ มาตรหลูบเลา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว |
| 5) นายอุดมศักดิ์ ดีโสภา | ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย |



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

ที่ อว ๗๔๑๗/วอ๗๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ว่าที่พันตรี มานิตย์ ชาญโย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ

ด้วย นางแก่นจันทร์ วิเศษไวยหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ ขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวรวิทย์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ตั๋ว ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนันท โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร ๐๔๕ ๗๕๖๗๓๖๖

ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐๖๔๙



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสรเรณู กลิ่นพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคูณ

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ท.เมธีวรารักษ์
(พระเมธีวรารักษ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ทท.๒

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ทพ.วัน เรืองชาติ

นักวิชา ๓๓๓๓

[Signature]

๒๖ เม.ย. ๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร ๐๙๕ ๗๕๖๗๓๔๖

ที่ อว ๗๕๓๗/ว ๐๙๔๕



โรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร ๕๕๘
 เลขที่รับ
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๕๕๘
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ๑๑.๔๙๔
 ถนนเมืองเมือง ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
 www.rec.mbu.ac.th

๒๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายพิชัย สິลลี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธาน
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ ขอความ
 อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ท.เจริญพร
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รัช.ดร.)

รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

24 เม.ย. 2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
 ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘๐๑๐๕๖ ๒๐๐๑
 นักศึกษา โทร ๐๙๕๗๕๖๗๓๔๖

ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐๑๔๙



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเลียงเมือง ตำบลตลาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายวีระชาติ มาตรหลบลู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ ขออนุมัติ
แต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาอนุมัติและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นวรัตน์ เจริญพร โทร ๐๘-๑๐๘๗๒๐๐๓
นักศึกษา โทร ๐๔๕ ๗๕๖๗๘๔๖

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๔๔



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายอุดมศักดิ์ ศิโสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย

ด้วย นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธิธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจักษ์ศิลปาคม เขต ๒” มีความประสงค์ ขอบความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.ม.ร้อยเอ็ด
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทพ
- นันทกร/พ.อ.นพ
อ.มาเรณ

พ.อ. นันทกร พงษ์นรินทร์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร ๐๙๕ ๗๕๖๗๓๔๖

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้จะใช้ในการวิจัยตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหารและ
ครูผู้สอนทุกท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อความตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูก
เก็บเป็นความลับและการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการศึกษาภาพรวมไม่ได้ศึกษาเป็นรายเฉพาะบุคคล

นางแก่นจันทร์ วิเศษโฆหาร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 - 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาณิธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
- 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 3) ด้านการพัฒนาครู
- 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิรุโ)					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
3	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ (จักขุมา, วิรุโ)					
4	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาได้ (จักขุมา, วิรุโ)					
5	ผู้บริหารกำหนดเส้นทาง (Roadmap) การบริหารการศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
6	ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหลักที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิรุโ)					
7	ผู้บริหารกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
8	ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย(จักขุมา, วิรุโ)					
2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
9	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิรุโ)					
10	ผู้บริหารการกำหนดตัวบุคคลในการพัฒนาด้านหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน (วิรุโ, นิสสัยสัมปันโน)					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)						
12	ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง (วิธโร,นิสสัยสัมปโน)					
13	ผู้บริหารประเมินและกำกับ ติดตาม ผลกระทบและ ประสิทธิภาพของหลักสูตรที่นำไปใช้ (จักขุมา,วิธโร)					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร (จักขุมา,นิสสัยสัมปโน)					
15	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรใช้หลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (จักขุมา,นิสสัยสัมปโน)					
16	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร(จักขุมา,วิธโร)					
17	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจการนำหลักสูตรไปใช้และการพัฒนาหลักสูตรต่อไป (จักขุมา,วิธโร)					
3) ด้านการพัฒนาครู						
18	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง (จักขุมา,วิธโร)					
19	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการของครู (จักขุมา,นิสสัยสัมปโน)					
20	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ (จักขุมา,วิธโร)					
21	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (วิธโร,นิสสัยสัมปโน)					
22	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิฑูโร)					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต (จักขุมา, นิสยสัมปັນโน)					
3	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ (จักขุมา, วิฑูโร)					
4	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาได้ (จักขุมา, วิฑูโร)					
5	ผู้บริหารกำหนดเส้นทาง (Roadmap) การบริหารการศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต (จักขุมา, นิสยสัมปັນโน)					
6	ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหลักที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา, วิฑูโร)					
7	ผู้บริหารกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการ (จักขุมา, นิสยสัมปັນโน)					
8	ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย(จักขุมา,วิฑูโร)					
2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
9	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (จักขุมา,วิฑูโร)					
10	ผู้บริหารการกำหนดตัวบุคคลในการพัฒนาหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน (วิฑูโร,นิสยสัมปັນโน)					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (จักขุมา,นิสยสัมปັນโน)					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3) ด้านการพัฒนาครู (ต่อ)						
	(จักขุมา, วิธูโร)					
23	ผู้บริหารจัดให้ครูมีการฝึกและพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน (จักขุมา, วิธูโร)					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
25	ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน (จักขุมา, วิธูโร)					
26	ผู้บริหารวางระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (จักขุมา, วิธูโร)					
27	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
4) ด้านการนิเทศการศึกษา						
28	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
29	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนครูทุกคน (จักขุมา, วิธูโร)					
30	ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ (จักขุมา, นิสสัยสัมปันโน)					
31	ผู้บริหารทำการตรวจเยี่ยมการจัดการสอนอย่างไม่เป็นทางการ และเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาการจัดการเรียนการสอน (วิธูโร, นิสสัยสัมปันโน)					
32	ผู้บริหารสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนโดยให้ครูใช้แนวความคิดใหม่ ๆ ใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างและความหลากหลายของนักเรียน (จักขุมา, วิธูโร)					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักป้าปณิกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4) ด้านการนิเทศการศึกษา (ต่อ)						
33	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสานงานบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน (จักขุมหา, นิสสัยสัมพันธ์)					
34	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีโอกาส และ ตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (วิรุโร, นิสสัยสัมพันธ์)					
35	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (นิสัยสัมพันธ์)					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนี้ถามความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 3) ด้านการพัฒนาครู
- 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะใช้ในการวิจัยตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อความตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการศึกษาภาพรวมไม่ได้ศึกษาเป็นรายเฉพาะบุคคล

นางแก่นจันทน์ วิเศษโฆหาร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล
2. ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาปี

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาเอก

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ

สาขาวิชา

จากสถาบัน

3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.



ประเด็นในการสัมภาษณ์

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อย่างไร

1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจอย่างไร

The emblem of the Government of Karnataka is centered on the page. It features a temple gopuram (tower) with a sunburst radiating from its peak. Below the tower are two lotus flowers and a book, symbolizing knowledge and culture. The entire emblem is rendered in a light gray, dotted line style, suitable for coloring.

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

3. ด้านการพัฒนาครู

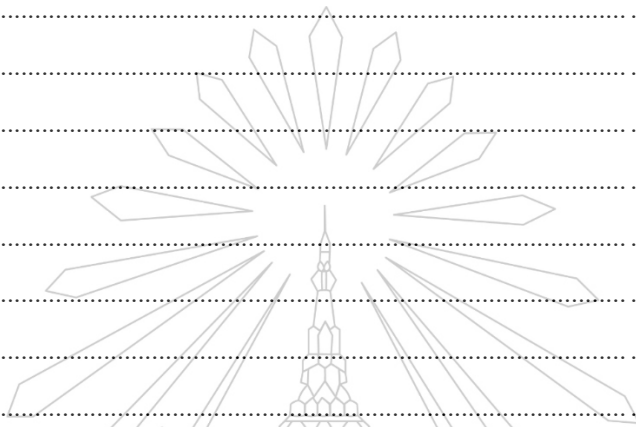
.....

.....

.....

.....

.....



4. ด้านการนิเทศการศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ข

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ชื่อนักศึกษา นางแก่นจันทน์ วิเศษไฉน สาขาศาสนาและวัฒนธรรม

คำชี้แจง

แบบวัดของการวิจัยตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในแต่ละหัวข้อ หากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่าคำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็น ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective: IOC) ของ แบบสอบถาม
งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปณิธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง/ความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมืองานวิจัย

คำถามที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	N	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
7	0	+1	+1	2	3	0.67	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	0	2	3	0.67	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	0	2	3	0.67	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
19	+1	0	+1	2	3	0.67	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง/ความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมืองานวิจัย (ต่อ)

คำถามที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	N	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
22	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	0	2	3	0.67	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
29	0	+1	+1	2	3	0.67	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
31	+1	0	+1	2	3	0.67	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
33	0	+1	+1	2	3	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	3	3	1.00	สอดคล้อง

สูตร

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

เมื่อ

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ : ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ภาคผนวก ฅ

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

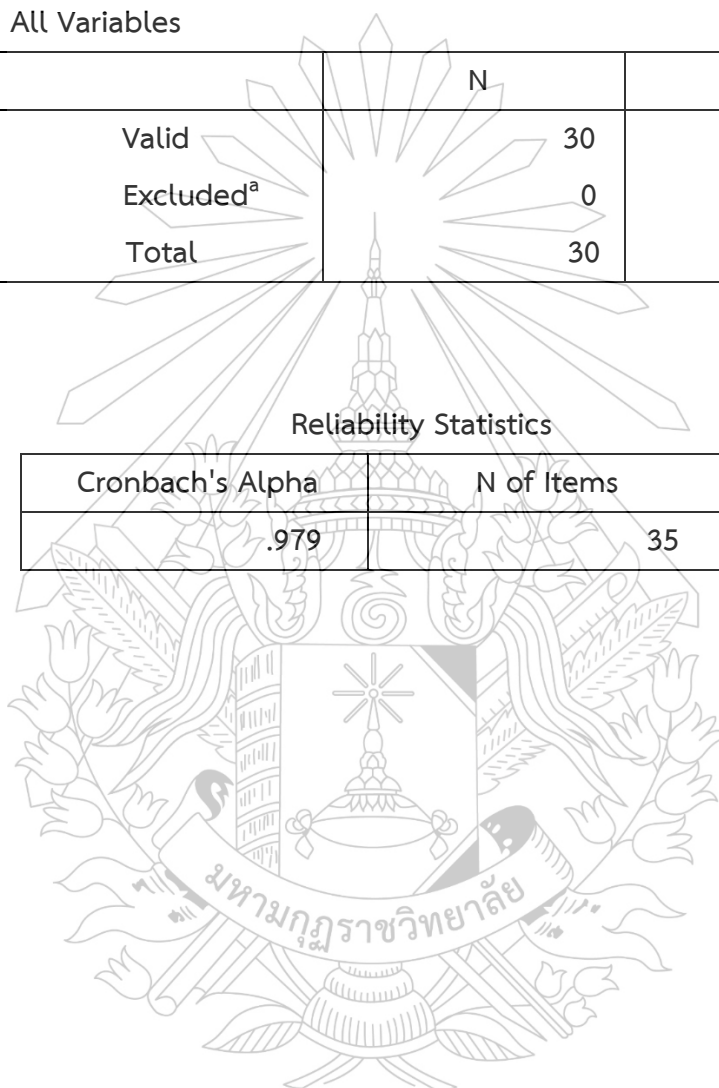
Case Processing Summary

Scale : All Variables

		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	35



ภาคผนวก ญ

ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ว่าที่พันตรี ดร. มานิตย์ ชาชีโย
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ
เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2568 เวลาที่สัมภาษณ์ 10.30 น.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 นายสรเสริญ กลิ่นพูน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคุณ
เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2568 เวลาที่สัมภาษณ์ 14.30 น.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 นายพิชัย สิปป์ลี
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร
เมื่อวันที่ วันที่ 24 เมษายน 2568 เวลาที่สัมภาษณ์ 11.30 น.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4 นายวีรชาติ มาตรหลูบเลา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว
เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2568 เวลาที่สัมภาษณ์ 18.00 น.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 นายอุดมศักดิ์ ดีโสภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย
เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2568 เวลาที่สัมภาษณ์ 12.30 น.



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางแก่นจันทน์ วิเศษโวหาร
วัน เดือน ปี เกิด	8 ตุลาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) วิชาเอกชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่จบการศึกษา 2539 ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สถาบันราชภัฏมหาสารคาม ปีที่จบการศึกษา 2542
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 5 ซอย 2 ถนนปัทมานนท์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 E-mail : Vis.kaenchan@gmail.com Tel : 09 5756 7346 ID Line : kaenchan101
ผลงานตีพิมพ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลคุณภาพพื้นฟูศีลธรรมโลก (V-Star Quality Award) ประจำปีการศึกษา 2562 ดีเด่นระดับชาติ ประเภท ผู้บริหาร/ครู ต้นแบบผู้นำฟื้นฟูศีลธรรมโลก ครูผู้ฝึกซ้อมสวดมนต์ ได้รับรางวัลชมเชยอันดับ 2 ระดับมัธยมศึกษา ประเภททีมหญิงล้วน การประกวดสวดมนต์หมู่สรรเสริญพระรัตนตรัย ทำนองสรภัญญะ ประเภททีม 5 คน ระดับภาคคณะสงฆ์ ภาค 9 ประจำปีพุทธศักราช 2565