Guidelines for Developing Instructional Leadership of School Administrators to Enhance Quality Management Processes in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun

Watinee Thaojaiya [1*], Duangpond Oonjitt[2] & Pongwat Fongkanta[3]

1 Faculty of Education, Lampang Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Education, Lampang Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Education, Lampang Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: wathini.kasan@gmail.com*

Abstract

This research is descriptive research. The objectives were to study the priority needs and to establish guidelines for developing the academic leadership of school administrators in promoting quality management processes within schools under the Secondary Educational Service Area Office Lampang. The research sample consisted of 313 school administrators and teachers under the aforementioned office. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire and a suitability assessment form for the proposed guidelines. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index, and content analysis. The research findings revealed that (1) Priority needs for academic leadership development Promoting teacher and staff development had the highest priority needs index. This was followed by supervision, monitoring, and evaluation of instruction; school curriculum development; creating an environment conducive to learning; and defining the learning vision, goals, and mission, respectively. (2) Guidelines for academic leadership development: The guidelines consisted of 25 approaches categorized into five key areas (1) defining the learning vision, goals, and mission; (2) school curriculum development; (3) creating an environment conducive to learning; (4) promoting teacher and staff development; and (5) supervision, monitoring, and evaluation of instruction. The content analysis and suggestions from experts reached a consensus on the suitability of these guidelines.

Keywords: Instructional Leadership, Quality Management, Priority Needs

Received: 2026-04-08; Revised: 2026-05-09; Accepted: 2026-05-09 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

วาทิณี ท้าวใจยา[1*], ดวงพร อุ่นจิตต์[2], และ พงศ์วัชร ฟองกันทา[3]

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

** Corresponding author. E-mail: wathini.kasan@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการจำเป็น และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 25 แนวทาง จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการวิเคราะห์เนื้อหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นฉันทามติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การบริหารจัดการคุณภาพ, ความต้องการจำเป็น

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริม ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หนึ่งในมาตรฐานสำคัญตามกรอบของสำนักงานรับรองมาตรฐานฯ คือ มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ที่เน้นการบริหารจัดการโดยมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน ครอบคลุมการพัฒนาวิชาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาที่บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะแสดงให้เห็นผ่านการกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนที่ชัดเจน และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2561)

การบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีสิ่งสำคัญหลายประการ อาทิ สถานศึกษามีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาบ้านและชุมชนมีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน มีการตั้งความคาดหวังของผลสำเร็จในระดับสูง มีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ทั้งครูและผู้บริหาร มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และให้เวลาผู้เรียนในการทำงานกลุ่มมากขึ้น จัดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นอย่างมีระเบียบ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้กลวิธีในการประเมินที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคสำหรับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่และวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับแนวคิดในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าต้องเป็นมาตรฐานที่ปฏิบัติง่าย ประเมินได้จริง กระชับและจำนวนน้อยแต่สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้จริง ข้อมูลที่ได้เกิดประโยชน์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2561)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายของการประกันคุณภาพภายใน ที่เน้นการประเมินพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างเข้มแข็ง ย่อมสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษากับกระบวนการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาครูและนักเรียน และช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งยังมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิดเชิงวิชาการ และสร้างสรรค์นวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความสามารถในการบริหาร

จัดการ จะช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทาง วางแผน ส่งเสริม และควบคุมการดำเนินงานทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะวิชาการจะสามารถกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย พัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้การบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยแก้ไขและยกระดับการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถกำหนดทิศทาง วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างระบบการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเข้ากับกระบวนการประเมินคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามที่ อัจฉรา นิยมาภา (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพราะ ผู้เรียนต้องสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากสถานศึกษา ไปประยุกต์กับวิถีชีวิตให้สามารถร่วมกันพัฒนาสังคมและอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข จึงมีความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร อันเนื่องจากคุณภาพของสถานศึกษานั้นเป็นผลมาจาก ผู้เรียนมีคุณภาพนั้นเอง อีกทั้งยังกล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ของผู้นำทางวิชาการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วยด้านที่ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน (School Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องยังยืนยันบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการต่อการพัฒนาคุณภาพภายในของโรงเรียน เช่น พัชรี แสงอุไร (2564) พบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน มีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนที่สูงขึ้น และสามารถดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามผลการศึกษารายงานประจำปี 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน (หน้า 94) ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในรอบปี ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินงาน ที่สอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบปัญหาและอุปสรรค คือ การบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในเรื่องของการวางแผน การติดตามผล และการประเมิน ซึ่งส่งผลต่อการประกัน

คุณภาพ การขาดความรู้ความเข้าใจของบุคลากร โดยเฉพาะครูและผู้บริหารบางส่วน อาจยังขาดความเข้าใจในกระบวนการประกันคุณภาพหรือไม่เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่าการประกันคุณภาพภายใน ยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนากระบวนการบริหารจัดการคุณภาพให้ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาวิธีการสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ทำให้พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นวิธีการหนึ่ง ที่นิยมนำไปใช้ในการส่งเสริมการบริหารจัดการคุณภาพในสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พลอยณิชชา วิชัยศิริ, 2565; ธนชัย อัชชะสวัสดิ์, 2566 และวุฒิชัย เชื่อมประไพ, 2566)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาบทบาทความเป็นผู้นำของตนเองให้มีศักยภาพและความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถส่งเสริมกลยุทธ์ที่ 5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน นำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล และนโยบายที่ 11 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระบบการศึกษาโดยรวมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน คือเรื่องใด

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 –2566 พบว่า มีนักวิชาการได้จำแนกองค์ประกอบรวมจำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไปนำมาเป็นกรอบแนวทางการวิจัยด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม บทบาท และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำ และบทบาทผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและจัดกระบวนการให้ครูและบุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล/ต้นสังกัด รวมถึงต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้ ยังรวมถึงการจัดประชุมเพื่อ ชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่คณะครูในเรื่องการมีส่วนร่วมทางการจัดการศึกษา การสร้างมาตรฐานทางวิชาการของผู้เรียนและครู และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถ นำครูขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินการวางแผน จัดทำ ปรับปรุง และประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเป็น การพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน (รวมถึงการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย) หลักสูตรที่พัฒนานี้ต้อง ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการงาน

วิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง ตอบสนองต่อ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการโดย เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและดำเนินการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยมีการจัดสถานที่เรียนการสอนที่เป็น แหล่งเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจและปลอดภัย ให้ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดหาและสนับสนุน การพัฒนาและการบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการ เสริมสร้างแรงจูงใจ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการ สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ รวมถึงการ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างรอบด้านและปลอดภัย

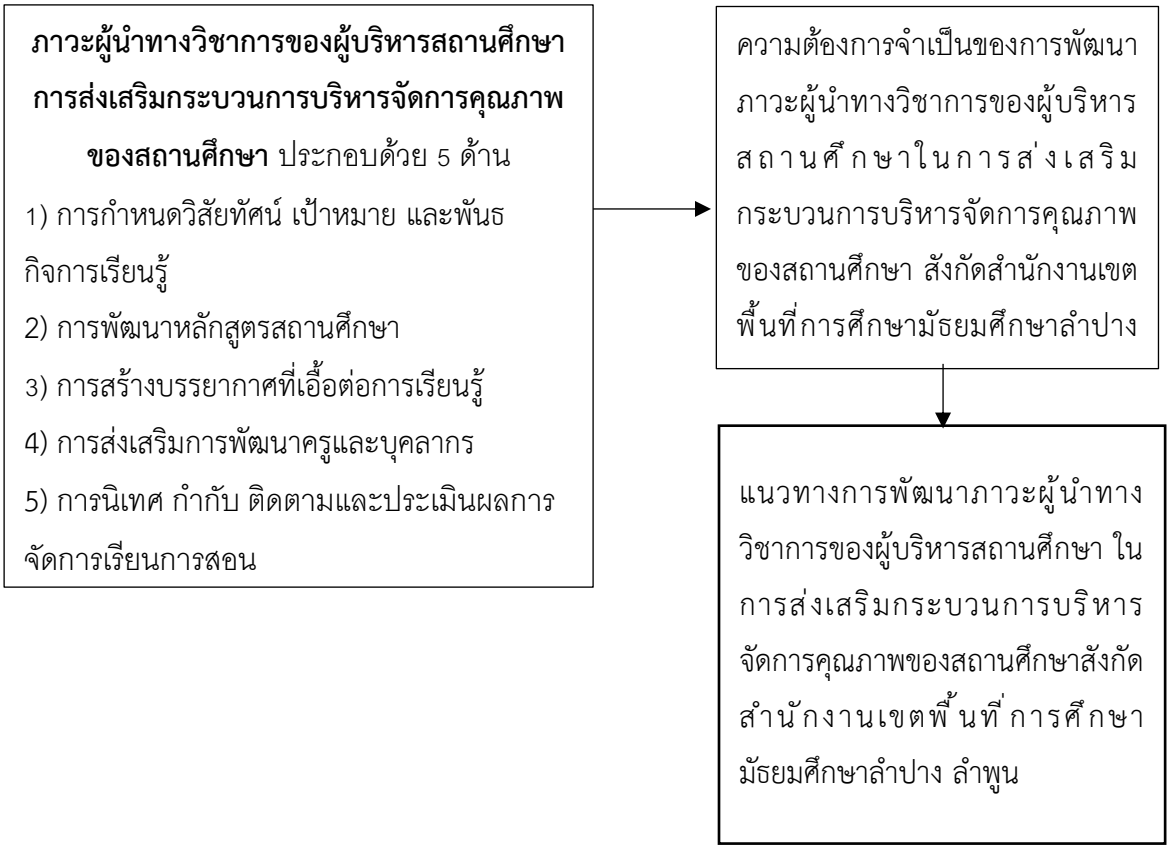
2.4 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รับ โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพื่อให้ครู มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ทั้งด้านวิชาการ ทักษะการสอน และความเป็นมืออาชีพ การพัฒนานี้ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมให้เข้ารับการ อบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้เกิด การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการจัดให้มี ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องส่งเสริมให้ครู จัดหา/สร้าง/พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับมา ปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

2.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และพัฒนา ให้การดูแลครูอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอนและการ ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้ระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิด การติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่ครูอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงการ บริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

3. กระบวนการบริหารและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ

ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน 2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา 3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 5)จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อใช้ในการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,673 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,582 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน, 2568: ออนไลน์)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในปีการศึกษา 2568

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยขั้นที่ 1 แบ่งชั้นภูมิเชิงพื้นที่ แบ่งประชากรออกตามพื้นที่จังหวัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ขั้นที่ 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากประชากร 1,673 คน โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น **95%** และความคลาดเคลื่อน **.05** ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครูผู้สอนจำนวน 296 คน ขั้นที่ 3 การสุ่มแยกตามประเภทบุคลากรและจังหวัด (จำแนกตามสัดส่วนประชากร)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพความคิดเห็นปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 2552) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ

เครื่องมือนี้ผ่านการตรวจสอบตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.670 – 1.000 และมีการ

ปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลัก เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค *(Cronbach's* alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ใช้ในการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ได้จัดทำขึ้นตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยผู้วิจัยเตรียมเครื่องมือ และยื่นขอหนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พร้อมแนบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบของ Google Forms

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดสนทนากลุ่ม โดยแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดำเนินการสนทนากลุ่ม ตามวันเวลาที่กำหนด ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3) แปลผลระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$ ของสุวิมล ว่องวานิช (2562)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมพบว่าด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาแนวการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ประกอบด้วย 25 แนวทาง จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย

และพันธกิจการเรียนรู้ 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5 แนวทาง 3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5 แนวทาง 4) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 5 แนวทางย่อย และ 5) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 5 แนวทาง

การอภิปรายผล

จากการผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบ และประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาทำการอภิปรายผลดังนี้

1. ตามผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ในภาพรวม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในภาพรวม พบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.240) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา หากครูขาดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การไปศึกษาดูงาน หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ที่ระบุว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครู ทั้งในการดำเนินโครงการและการสนับสนุนความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพ เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ

ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สูงที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.358) สะท้อนให้เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับมิติทางด้านจิตวิทยาและการสร้างความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและลดความเครียด จะช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้แก่ครูในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

ด้านการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า การมีบทบาทขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการร่วมกับครูเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ($PNI_{modified}$ = 0.313) เป็นประเด็นที่มีความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษามักพบปัญหาเรื่องการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามผลและการประเมินที่มีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทเชิงรุกในการร่วมขับเคลื่อนงาน (Active Driver) ไม่ใช่เพียงการมอบหมายนโยบายจากบนลงล่าง แต่เป็นการลงมาปฏิบัติงานเคียงข้างครูในฐานะกัลยาณมิตร จะช่วยให้เห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงในหน้างานและสามารถสนับสนุนทรัพยากรหรือแก้ไขอุปสรรคได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา นิยมาภา

(2566) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องแสดงออกผ่านความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์และโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่โน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี แสงอุไร (2564) ที่พบว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกับครูอย่างชัดเจน จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นและสามารถขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิผล

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า การบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษางานและกิจกรรมของสถานศึกษา เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ($PNI_{modified}$ = 0.313) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา เนื่องจากสภาพปัญหาที่พบส่วนใหญ่มักเกิดจากความไม่ต่อเนื่องระหว่างแผนงานกับการปฏิบัติจริง การวางระบบบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สถานศึกษามีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ตรวจสอบได้และไม่ยึดติดกับตัวบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ที่ระบุว่าสถานศึกษาต้องจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการติดตามตรวจสอบประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ที่กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในต้องเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาปกติ โดยใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นฐานในการตัดสินใจพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง (2564) ที่เสนอแนวทางว่าสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบเพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะช่วยให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จ และผลการวิจัยยังยืนยันว่าแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้จริงในทุกแนวทาง

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่าการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่ครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 3 ($PNI_{modified}$ = 0.310) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูมีความคาดหวังสูงต่อบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการร่วมกับครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนจากการสั่งการตามลำดับขั้น ไปสู่การทำงานเชิงรุกในลักษณะของการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ที่เน้นการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติจริง ซึ่งหากผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการได้อย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านระบบนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดปัญหาการบริหาร

จัดการที่ไม่เป็นระบบ และสร้างความตระหนักในความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 25 แนวทาง จำแนกเป็น 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอภิปรายรายแนวทางได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการคุณภาพอย่างครบวงจร โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับคณะครูผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สพฐ. ที่กำหนดว่า กระบวนการบริหารและการจัดการต้องมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Hallinger & Murphy ที่เน้นว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นบทบาทแรกที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการ ซึ่ง นพรัตน์ แย้มโกสุม (2565) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษายุคใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม (2565) ที่เน้นว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและปรับทิศทางวิชาการให้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 ซึ่ง วุฒิชัย เชื่อมประไพ (2566) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารเปิดเวทีให้ครูร่วมกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและสมรรถนะวิชาชีพครู เพื่อสร้างความตระหนัก การยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติจริงร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่กำหนดว่า ผู้บริหารควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จโดยใช้ข้อมูลจากผลการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ที่เน้นว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง ปิยพร บุญใบ (2563) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจแก่คณะครู ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีการวางแผนติตามผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ที่กำหนดว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพล ธิตา (2565) ที่เน้นว่า การจัดประชุมและติดตามผลเป็นกระบวนการนิเทศภายในที่ช่วยให้รับทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่ง กิ่งกาญจน์ สุข

สำราญ (2565) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ นันท์นภัส ประหยัด (2565) ที่กำหนดว่า ผู้นำทางวิชาการต้องสร้างความร่วมมือและประสานงานเพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่เน้นว่า การกำหนดทิศทางโรงเรียนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ซึ่ง สพม.ลำปาง ลำพูน ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายรายแนวทางได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารดำเนินการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาหลักสูตร พัฒนางานและกิจกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ที่กำหนดว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยวงจรคุณภาพ PDCA ตั้งแต่การวางแผน (Plan) ไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Do) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณภัทรารัตน์ ศรีเจริญ (2559) ที่เน้นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรต้องมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันและการกำกับติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ปวีณา บุทธิจักร (2564) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารดำเนินการวางแผนระบบนิเทศภายใน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ที่กำหนดว่า การนิเทศการสอนต้องมีการบันทึกผลเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่เน้นว่า การนิเทศและประเมินผลต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สพฐ. (2561) ที่กำหนดว่า สถานศึกษาต้องดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ แย้มโกสุม (2565) ที่เน้นว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่ง ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารเชิญชวนภาคีเครือข่ายสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่

กำหนดว่า ผู้บริหารควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ที่เน้นว่า การสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจะส่งผลดีต่อทั้งครูและผู้เรียน ซึ่ง วนิดา เชื้อคมตา (2566) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองอย่างแท้จริง

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านหลักสูตรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร/การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพล ธิตา (2565) ที่กำหนดว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่เน้นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรต้องมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่ง สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความร่วมรับผิดชอบ (Accountability) ในผลการจัดการศึกษาร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอภิปรายรายแนวทางได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารเร่งเสริมสร้างแรงจูงใจ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนอย่างสม่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย เชื่อมประไพ (2566) ที่กำหนดว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำงานบนความสัมพันธ์ที่ดีของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ที่เน้นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความรักความผูกพันในสถานศึกษา ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารดำเนินการและให้การสนับสนุนการปรับปรุงระบบสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ณภัทรารัตน์ ศรีเจริญ (2559) ที่กำหนดว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการต้องรวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ที่เน้นการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ แย้มโกสุม (2565) ที่กำหนดว่าครูควรจัดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและปฏิบัติจริงโดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพันธกิจของ สพม. ลำปาง ลำพูน ที่เน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์วิถีเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริงยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่นและเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ แย้มโกสุม (2565)

ที่กำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานในรูปแบบ บวร ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารดำเนินและให้การสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่มีความน่าสนใจให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่กำหนดว่าการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ (2564) ที่เน้นว่าสถานที่เรียนต้องเหมาะสมและปราศจากสิ่งรบกวน ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจใฝ่รู้และสร้างความเป็นระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

4) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งสามารถอภิปรายรายแนวทาง ได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารดำเนินการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาหลักสูตร พัฒนางานและกิจกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ที่กำหนดว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยวงจรคุณภาพ PDCA ตั้งแต่การวางแผน (Plan) ไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Do) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณภัทรารัตน์ ศรีเจริญ (2559) ที่เน้นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรต้องมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันและการกำกับติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ปวีณา บุทธิจักร (2564) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

แนวทางที่ 2 ใผู้บริหารดำเนินการวางแผนระบบนิเทศภายใน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ที่กำหนดว่า การนิเทศการสอนต้องมีการบันทึกผลเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่เน้นว่า การนิเทศและประเมินผลต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สพฐ. (2561) ที่กำหนดว่า สถานศึกษาต้องดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ แย้มโกสุม (2565) ที่เน้นว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความ

ภาคภูมิใจและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่ง ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารเชิญชวนภาคีเครือข่ายสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่กำหนดว่า ผู้บริหารควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ที่เน้นว่า การสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจะส่งผลดีต่อทั้งครูและผู้เรียน ซึ่ง วนิดา เชื้อคมตา (2566) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองอย่างแท้จริง

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านหลักสูตรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร/การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพล ธิตา (2565) ที่กำหนดว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่เน้นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรต้องมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่ง สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความร่วมรับผิดชอบ (Accountability) ในผลการจัดการศึกษาร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

5) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถอภิปรายรายแนวทาง ได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่ครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบการนิเทศภายใน และนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ที่กำหนดว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการแนะนำช่วยเหลือและให้ความร่วมมือแก่ครูเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่เน้นว่าการนิเทศคือการสร้างความตระหนักและให้คำปรึกษาแก่ครู ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ที่กำหนดว่าการนิเทศการสอนต้องทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และมีการบันทึกผลเพื่อนำมาพัฒนาครูอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา บุทธิจักร (2564) ที่เน้นว่าผู้บริหารต้องติดตามการทำงานของครูในชั้นเรียนและสนับสนุนกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน ซึ่งการดำเนินงานที่ต่อเนื่องยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ยั่งยืน

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารวางแผนการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพล ธิตา (2565) ที่กำหนดว่าผู้นำทางวิชาการต้องมีการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ที่เน้น

ว่าการนิเทศติดตามที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกับบุคลากร ซึ่งการวางแผนที่เป็นระบบยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

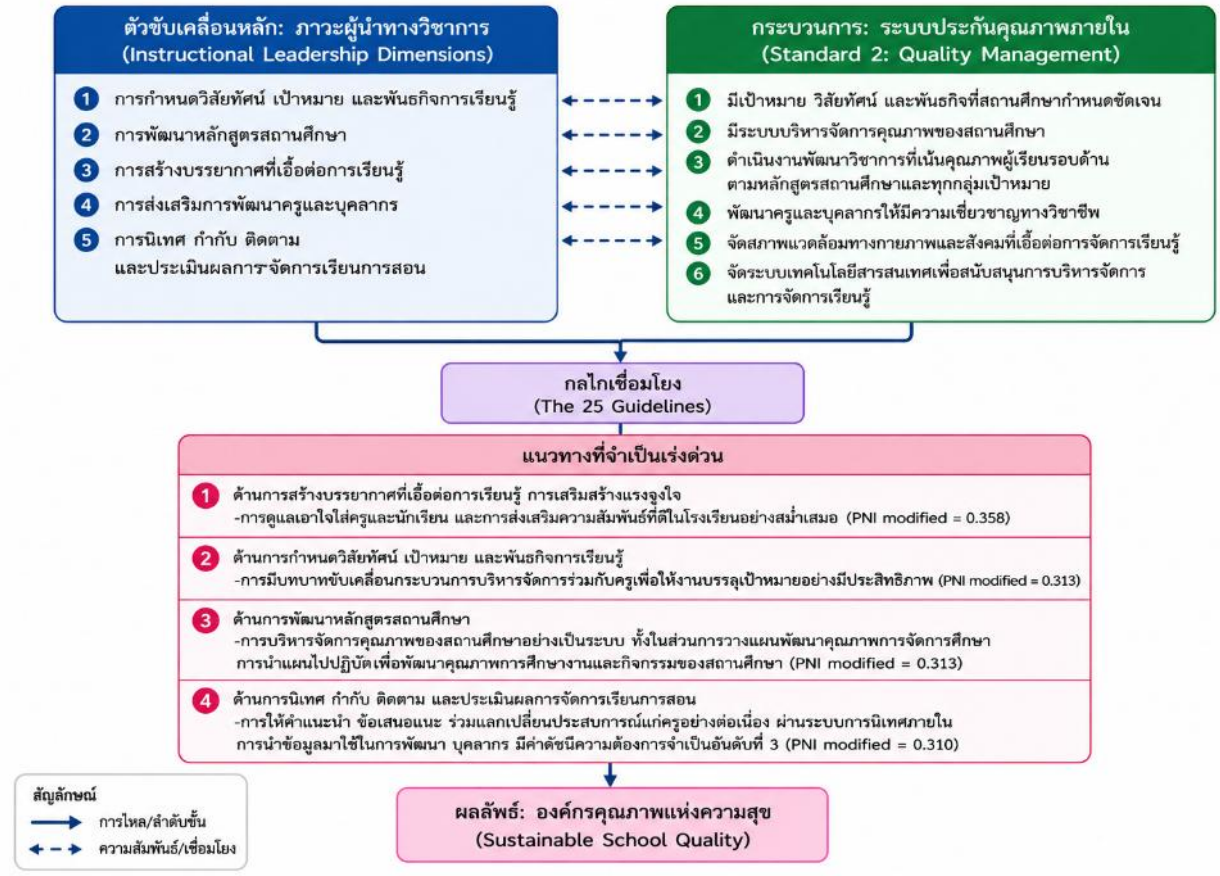
แนวทางที่ 4 ผู้บริหารมีรูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ที่หลากหลาย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้สอน และร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ที่กำหนดว่าผู้นำทางวิชาการควรมีวิธีการนิเทศที่ยืดหยุ่นและใช้การนิเทศเชิงกัลยาณมิตรที่เน้นการช่วยเหลือมากกว่าการจับผิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย เชื่อมประไพ (2566) ที่เน้นว่าการยอมรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนร่วมกันยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ จันทรานุสรณ์ (2563) ที่กำหนดว่าผู้บริหารควรให้ภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ที่เน้นความร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา (Accountability) ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการบริหารการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางและลำพูนอย่างมีนัยสำคัญ ประการแรกคือการค้นพบ "ตัวแบบผู้นำร่วมปฏิบัติเชิงกัลยาณมิตร" ซึ่งเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการ มาเป็นผู้ที่ลงมาขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพร่วมกับครูในฐานะเพื่อนร่วมงานเชิงวิชาการ องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน ความสำเร็จของการบริหารคุณภาพสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการวางระบบที่เข้มงวดเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็น "ผู้นำร่วมปฏิบัติ" (Active Driver) ที่พร้อมให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่องผ่านระบบนิเทศภายในที่ลดลำดับขั้นและเน้นการมีส่วนร่วม ประการต่อมา งานวิจัยนี้ได้สร้าง "พิมพ์เขียวแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 25 ประเด็น" ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยเป็นการบูรณาการระหว่างระบบบริหารจัดการคุณภาพสากล (PDCA) เข้ากับอัตลักษณ์และความต้องการของพื้นที่ เช่น การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation) เป็นปัจจัยที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ว่า "หัวใจของการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การประกันคุณภาพชีวิตและความสุขของครูผู้ปฏิบัติงาน" ท้ายที่สุด งานวิจัยนี้ยังนำเสนอ "โมเดลความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำวิชาการและระบบประกันคุณภาพภายใน" ที่เป็นรูปธรรม โดยแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพในมิติที่หลากหลาย เป็นกลไกหลักที่จะเปลี่ยนจากการบริหารจัดการที่ "แยกส่วนและไม่เป็นระบบ" มา

เป็นการบริหารจัดการที่ "บูรณาการและยั่งยืน" องค์ความรู้ที่ได้จึงทำหน้าที่เป็นแนวทางปฏิบัติ ที่สถานศึกษาขนาดต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลต่อไป



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรจากการที่สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรผลักดันให้มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันติดตามวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนผลการวิจัยระบุว่า ความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 2 ดังนั้นสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการนิเทศ เช่น การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับทราบถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการนิเทศ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองในองค์กร และเข้าใจข้อมูลผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอน

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรผลักดันให้สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง โดยผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง ตลอดจนจัดหาเครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อให้ครูเกิดความคุ้นชินในการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ

4) ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านที่งานวิจัยนี้ค้นพบ เพื่อนำมาใช้เป็นพิมพ์เขียวในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5) ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางทั้ง 25 แนวทางจากผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายหรือจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการสร้างองค์กรคุณภาพแห่งความสุขที่เชื่อมโยงทุกโอกาสและสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการพัฒนาครูและการนิเทศภายใน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์และปัจจัยความสำเร็จที่สามารถนำไปเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นได้

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่จังหวัดลำปางและจังหวัดลำพูน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *รมว.ศธ.แถลงนโยบายการศึกษา "เรียนดี มีความสุข"*. สืบค้นจาก https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิ พนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

กิตติคุณ รักษาพล. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไกรวรรณ สาช่อฟ้า. (2564). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กระทรวงศึกษาธิการ**.** (2561, 24 กันยายน). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* ราชกิจจานุเบกษา, *135*(ตอนพิเศษ 235 ง), 4.

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณภัทรารัตน์ ศรีเจริญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพล ธิตา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐวุฒิ จันทร์โสภา. (2558). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เธียรพัฒน์ ชุปวา. (2559). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนชัย อัชชะสวัสดิ์. (2566). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยศิลปากร

นันท์นภัส ประหยัด. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นพรัตน์ แย้มโกสุม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนติ์ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรีชญา รูปต่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ. ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พลอยณิชชา วิชัยศิริ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*.วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไพวัน วงพะจัน. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รังสรรค์ จันทรานุสรณ์. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วนิดา เชื้อคมตา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรวุฒิ ไชยวงศ์คต. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9.* วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, *4*(2), 65-79. (บทความวารสารฉบับนี้ขาดข้อมูลเลขหน้าเริ่มต้นและเลขหน้าสุดท้าย)

วุฒิชัย เชื่อมประไพ. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศักดา วันเพ็ญ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2565). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของคณบดีในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุชาวดี กาญจนา. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อัจฉรา นิยมาภา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่กับการจัดเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็น วาย ฟิล์ม.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.