บทที่2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
   1.1 ความหมายของผู้นำ
   1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
   1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
   1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
   2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
   2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
   2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของกรุก (Krug)
   3.1 การกำหนดพันธกิจ
   3.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน
   3.3 การนิเทศการสอน
   3.4 กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
   3.5 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
4. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 296) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือมีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์มีค่านิยมที่เหมาะสม

และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น0ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556 : 4) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลพยายามทำให้บุคคลอื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้พวกเขากระทำแล้วนั้นคือ การที่เป็นผู้นำได้ทำหน้าที่ผู้นำแล้วความเป็นผู้นำจึงควรอยู่ควบคู่กับการเป็นผู้บริหาร

สมุทร ชำนาญ (2556 : 51) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่หรือมีบทบาทเป็นผู้นำเป็นหัวหน้าหรือได้รับการยอมรับให้นำในสถานการณ์นั้น ๆ

ยูคท์ (Yukl. 1998 : 2) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

โอแวน (Owens. 2004 : 202) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์

สรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่อยู่เหนือบุคคลอื่นในองค์การ มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแทนผู้อื่นได้ มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือกระทำบางสิ่งบางอย่างตามที่ตนเองวางแนวทางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554 : 305) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 54) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง ตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ส่วนภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถทักษะ และกระบวนการที่นำมาใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดหมาย

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554 : 2) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายสามารถโน้มน้าวใจของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลบังคับ

นอร์ทเฮ้าส์ (Northouse. 2013 : 23) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวผู้นำ แต่เป็นเหตุการณ์การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้น

ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

ยูคท์ (Yukl. 1998 : 3 - 4) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง

1. กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล
2. กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
3. กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม
4. กระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการทางศิลปะในการพูดโน้มน้าวกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยปราศจากการใช้อำนาจ แต่เน้นการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 28 - 29) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าประกอบด้วย

1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ
4. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ
5. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง
6. บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง
7. บริหารงานเชิงรุก
8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
9. มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) ได้กำหนดไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 60) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมักจะพบเห็นได้จากผู้นำทางการเมืองกับผู้นำทางศาสนามากกว่าที่จะพบเห็นในวงการธุรกิจหรือวงการทางการศึกษานักจิตวิทยาศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ โดยดูจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะทางกาย (Physical Traits) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีรูปร่างสูงใหญ่กว่า มีน้ำหนักมากกว่า สุขภาพแข็งแรงกว่า มีพลังมากกว่า และมีลักษณะท่าทางภายนอกดึงดูดใจมากกว่าบุคคลทั่วไป แต่ก็มีงานวิจับชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องสูงสง่าเสมอไป ผู้นำที่เตี้ยก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้

2. สติปัญญา (Intelligence) ผลการวิจัยได้ข้อสรุปตรงกันว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีความเฉลี่ยวฉลาดกว่าคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

3. คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสามารถมุ่งผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีสถานภาพทางสังคม

อิวานเซวิช โคโนพาสเค และแมททีสัน (Ivancevich Konopaske and Mattason. 2008 : 214 - 217) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. ผู้นำกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทบทวนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ และทำให้สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำถึงนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้นำสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ

3. ผู้นำชอบลงมือปฏิบัติและกล้าเสี่ยง หมายความว่า ผู้นำชอบทำงานเชิงรุกและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

4. ผู้นำเป็นผู้ให้ความหวัง ทั้งในเชิงของรูปธรรมและสัญลักษณ์ เพื่อเสริมแรงมีความเชื่อว่าจะได้รับการบรรลุในที่สุด

สรุปได้ว่าคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน รักการเป็นผู้นำ มีความพร้อมในการเผชิญและแก้ปัญหาในทุก ๆ สถานการณ์ มีการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554 : 9) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำ คือ ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร

2. ผู้ตาม คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ

3. สถานการณ์ คือ เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556 : 23 - 25) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theories of Leadershop) ได้มีแนวคิดทางการศึกษา 3 ประการ ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) บุคคลบางคนเกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหาร นักการเมือง นักกีฬาและนักร้อง บุคคลที่มีชื่อเสียงเหล่านี้มีคุณสมบัติบางอย่างที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่นอาจเรียกทฤษฎีนี้ว่าเป็นทฤษฎีบุคคลสำคัญ หากจะถามว่าทำไมคนผิวดำจึงเล่นกีฬาประเภทชกมวย บาสเกตบอล และกรีฑาประเภทลู่ได้โดดเด่นมาก ๆ คงเป็นคำถามคำตอบของทฤษฎีคุณลักษณะได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทฤษฎีเชิงคุณลักษณะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบางอย่างที่โดดเด่นของผู้นำ เช่น ความรู้ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ บารมี ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความเข้มแข็ง ความกล้าหาญ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความประนีประนอม วาทศิลป์ มนุษยสัมพันธ์ และการปรับตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีคุณลักษณะได้รับการโต้แย้งอยู่เสมอว่า คุณสมบัติที่โดดเด่นอาจไม่มีความจำเป็นในบางสถานการณ์ หรือบางครั้งอาจเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามด้วยซ้ำไป อีกทั้งคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้และพัฒนากันได้ พวกเขาเหล่านั้นอาจไม่ได้มีคุณลักษณะดังกล่าวติดตัวมาแต่เกิด หากแต่พวกเขาได้รับการพัฒนา ควบคุม และแก้ไขจนเป็นคุณลักษณะที่ดี ดังคำกล่าวที่ว่า “พรสวรรค์หรือจะสู้พรแสวงได้”

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behvioral Theories) จากความคิดที่ไม่สอดคล้องกันกับทฤษฎีเชิงลักษณะ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งสนใจว่าผู้นำทำอะไรและอย่างไร ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงรูปแบบของคนที่เป็นผู้นำ (Style) พฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นเป็นประจำ นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าผู้นำที่สร้างขึ้นมาไม่ใช่เป็นกันมาโดยกำเนิด พฤติกรรมดังกล่าว เช่น การมุ่งงานและการมุ่งคน เป็นต้น

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) บนพื้นฐานของการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มีข้อสรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำมี 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งคน (Employee – centered Behavior) จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับความแตกต่าง ความเกรงใจ การแสดง ความเป็นมิตร ผู้นำประเภทนี้มีคติว่า “จงดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา” พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Job – centered Behavior) จะเน้นเรื่องความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ มีการจัดตารางเวลาที่ชัดเจน จะมีสายการบังคับบัญชาจำนวนมาก โครงสร้างองค์การสูง และมีความเป็นระบบราชการมาก อย่างไรก็ตาม นักวิจัยบางคนมีความเชื่อว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงาน

จะมีประสิทธิภาพต่ำกว่าพฤติกรรมแบบมุ่งคน เพราะผู้นำแบบมุ่งคนจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมากกว่า

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) พฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ การมุ่งคน (Consideration) เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก0การยอมรับในความคิดเห็น มีความอบอุ่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสมอ มีความเสมอภาค การให้คำปรึกษา สร้างความไว้วางใจร่วมกัน และการให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่ดีต่อกัน การมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นการคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก มีการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การทำงานต้องมีมาตรฐาน มีกำหนดการในงานชัดเจนทุกอย่างเกี่ยวกับงานมีลักษณะเฉพาะเจาะจง อย่างไรก็ตาม การศึกษา ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พิจารณาว่ามิติความเป็นผู้นำจะอยู่ตรงข้ามเป็นแนวต่อเนื่องเดียวกัน ดังนั้น พฤติกรรมแบบมุ่งคนและพฤติกรรมแบบมุ่งงานจึงแยกกันอย่างชัดเจน แต่การศึกษาของมหาลัยโอไฮโอ การมุ่งคนและการมุ่งงานเป็นอิสระจากกัน เช่น หากเขามีการมุ่งคนสูงก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะมุ่งงานต่ำเสมอไป

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of lowa Studies) ภาวะผู้นำ 3ประการ คือ ผู้นำแบบเสรีนิยม จะให้อิสระแก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ปล่อยไปตามเรื่องตามราว ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่พวกเขาได้รับผลกระทบ จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นกับการบริหารงานของผู้นำแบบประชาธิปไตย และจะมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ผู้นำแบบเผด็จการ จะตัดสินใจด้วยตนเอง ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับมุ่งเน้นไปทางการรวมอำนาจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความเป็นศัตรู จะเกิดขึ้นภายใต้การปกครองของผู้นำแบบเสรีนิยมและผู้นำแบบเผด็จการมากกว่าการปกครองจากผู้นำแบบประชาธิปไตย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นจากผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าประสิทธิภาพการทำงานจากผู้นำแบบเสรีนิยมและผู้นำแบบเผด็จการ เพราะผู้นำประชาธิปไตยได้รับความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานมากกว่านั่นเอง

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Throries) เงื่อนไขของสถานการณ์มีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละสถานการณ์อาจจะมีความเหมาะสมกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแตกต่างกันออกไปเป็นการผสมผสานกันในหลายรูปแบบ จึงอาจกล่าวได้ว่าเมื่อสถานการณ์แตกต่างกัน ผู้นำก็จะแตกต่างกันเพื่อการบรรลุจุดหมายนั้น ๆ ได้ เช่น

สถานการณ์ A + ผู้นำแบบ A = มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่
สถานการณ์ B + ผู้นำแบบ B = มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้า
สถานการณ์ A + ผู้นำแบบ B = ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และถ้า
สถานการณ B + ผู้นำแบบ A = ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปได้ว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกสังคมคุยปัจจุบัน มีทักษะภาวะผู้นำหลาย ๆ แบบ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การบริหารคนการเลือกใช่คนให้เหมาะสมกับงาน ถ้าการบริหารคนดำเนินไปอย่างเหมาะสมแล้วผลของงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพเช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

รุ่งนภา นุตราวงศ์ (2552 : 57) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุง การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 188) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการทำหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางาน

สมุทร ชำนาญ (2556 : 225) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

แมคอีแวน (McEwan. 1998 : 7) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

ไคเซอร์ (Kaiser. 2000 : 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย

1. มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดผลดีต่อครูและผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 51) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคตและดำเนินการตามวิสัยทัศน์ได้มีการริเริ่มและฉลาดรอบรู้ในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์มีกระบวนการคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานและลักษณะของงานในอนาคตสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานและสามารถเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษาได้มีความเข้าใจสถานการณ์โดยรวมและมองแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 190) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นสามารถสร้างผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการได้

สมุทร ชำนาญ (2556 : 221) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา

เมอร์ฟี่ และเควิน (Murphy and Kevin. 1999 : 163) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงานและช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการมีดังนี้

คนีซีวิช (Knezevich. 1984 : 55) ได้กล่าวไว้ว่าบทบาทและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูผู้ใหญ่ รวมทั้งเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา ได้กำหนดบทบาทไว้ 17 ข้อ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง
2. บทบาทกระตุ้นความเป็นผู้นำ
3. บทบาทนักวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสิน
5. บทบาทนักจัดองค์การ
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร
9. ความสามารถในการแก้ความขัดแย้ง
10. ความสามารถในการแก้ปัญหา
11. ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ
12. ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน
13. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล
14. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร
15. ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล
16. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์
17. ความสามารถในการเป็นผู้นำในงานสังคม

ลิขสิทธิ์เอกสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทรัสตี้ (Trusty. 1986 : 26) ได้กล่าวไว้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการมี 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชากรของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ

3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา

5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของผู้เรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ

9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคม

10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของผู้เรียน

11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน

12. ให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัย

13. ร่วมมือกับผู้เรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยผู้เรียน

14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยผู้เรียน

15. มีปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา

16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ

ฮอย และแวน (Hoy and Wayne. 2003 : 189) ได้กล่าวไว้ว่าบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. ช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์

4. ผู้นำทางปัญญา

5. เป็นศูนย์กลางปรับปรุงการเรียนการสอน

6. เป็นผู้นำในการตระหนักและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

สรุปได้ว่าบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากบทบาทผู้นำทางวิชาการแล้ว สถานศึกษาย่อมที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการย่อมเป็นเรื่องที่ยาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของกรุก (Krug)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทที่สอดคล้องกับแนวคิดของกรุก (Krug) ดังนี้

การกำหนดพันธกิจ

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2554 : 3) ได้กล่าวถึง0การกำหนดพันธกิจว่าเป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554 : 18) ได้กล่าวถึงพันธกิจ ไว้ดังนี้

1. คำว่า "พันธกิจ" อาจแบ่งเป็น 2 คำ โดยคำว่า "กิจ" หมายถึง กิจที่หน่วยงานมี ส่วนคำว่า "พันธะ" หมายถึง สิ่งที่ต้องทำ ดังนั้นคำว่า พันธกิจ จึงหมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีหรือต้องทำตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ

2. พันธกิจ เป็นการกำหนดขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ หรือหน้าที่ที่กฎหมายมอบหมายแก่หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีหรือต้องทำให้เกิดขึ้นและประสบความสำเร็จหรือบรรลุวิสัยทัศน์ในระยะที่กำหนด

ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 281) ได้กล่าวถึงการกำหนดพันธกิจว่าเป็นการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ (Hallinger and Marphy. 1985 : 221 - 224) ได้กล่าวถึง การกำหนดพันธกิจว่าการกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งภารกิจของโรงเรียนจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน การจัดระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

กรุก (Krug. 1992 : 221) ได้กล่าวถึงการกำหนดพันธกิจว่าในการกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) พบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

สรุปได้ว่า การกำหนดพันธกิจเป็นบทบาทของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนงาน การกำหนดกรอบขอบเขตของงานวิชาการและมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางพัฒนาได้

การบริหารหลักสูตรและการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 35) ได้กำหนดไว้ว่าสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 41) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นเรื่องที่ต้องการการตัดสินใจหลายขั้นตอน ตั้งแต่การเริ่มตั้งวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะการเลือกเนื้อหาให้ตรงและครอบคลุม ชนิดของประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ และท้ายสุดคือวิธีการประเมินผลของการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 53) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 282) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

กรุก (Krug. 1992 : 222) กล่าวไว้ว่า การบริหารหลักสูตรและการสอนพบว่าการสอนถือเป็นการบริหารเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 343) กล่าวไว้ว่า รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่าการบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นบทบาทผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การวัดผลประเมินผล และสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้ โดยผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าในในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ รวมไปถึงการส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนมีการวัดผล การประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และนำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและการสอน

การนิเทศการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 33) ได้กำหนดไว้ว่า การนิเทศการสอน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2 ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

1.3 จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1 สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดปฏิทินการนิเทศ

2.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศ

3. ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.1 ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ

3.2 จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ

3.3 ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

3.4 คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4.1 ขอความร่วมมือเป็นวิทยากร พัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้ และทักษะการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ

4.2 ขอความร่วมมือประเมินระบบ และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

5.1 รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น

5.2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น

5.3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอน ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม

5.4 ปรับปรุง พัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้

5.5 แลกเปลี่ยนประสบการเรียนรู้ระหว่างครูกลุ่มสาระสถานศึกษาหรือสถานบันอื่น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 223) กล่าวไว้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา และในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโครงการ หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกความภาคภูมิใจในอาจารย์ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 204) กล่าวไว้ว่าการนิเทศการสอนเป็นกิจกรรมในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นหลัก และในบางโอกาสก็เรียนเชิญบุคลากรภายนอกมาร่วมเป็นวิทยากร เพื่อให้การพัฒนานักเรียนได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 284) กล่าวไว้ว่าการนิเทศการสอน มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4. ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กรุก (Krug. 1992 : 223) กล่าวไว้ว่า ในการนิเทศการสอนพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจริงมากกว่าที่จะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลาที่ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้ตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 7) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นบทบาทของผู้บริหารในการกระตุ้น ส่งเสริมให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ โดยมีการเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ซึ่งมีผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม บันทึกผลการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือแนะนำแก่คณะครูตลอดจนเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการของตน โดยผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยแก่ครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น

การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 28 - 34) ได้กำหนดไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาสามารถหลักสูตร การออกกลางคันและการขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนาสถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว การเทียบโอนผลการเรียน ควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนหรือต้นภาคเรียน ที่สถานศึกษามีการรับผู้เทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายขอเทียบโอนเป็นผู้เรียนทั้งนี้ผู้เรียนที่ได้เทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย10ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอน ควรกำหนดรายวิชาจำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม การพิจารณาการเทียบโอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 4) ได้กำหนดไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับ

การพัฒนาและประเมินตามชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 66) กล่าวไว้ว่า การวัดหมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะที่มีความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น ๆ การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับการวัดเพียงครั้งเดียว

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 173) กล่าวไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัด มาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม การวัด หมายถึงการค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือนั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ (Hallinger and Marphy. 1985 : 222) กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน คือ การที่ผู้บริหารใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ประเมินผลหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการสัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

กรุก (Krug. 1992 : 224) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

สรุปได้ว่า การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นบทบาทของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลผู้เรียน0มีการส่งเสริมให้ครูมีการใช้แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบผู้เรียนด้วยเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลายตลอดจนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและมีการรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนให้แก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551 : 12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้จากอดีตสู่ปัจจุบันเพราะเป็นผู้ช่วยคุณครูสอนผู้เรียน ช่วยให้ภาระงานลดน้อยลงเหนื่อยน้อยลง สอนน้อยลง แต่ผู้เรียนได้ความรู้กว้างขึ้น ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมการกระทำ ให้สำเร็จดังที่ตั้งหวังไว้ตั้งแต่แรก

ฆนัท ธาตุทอง (2553 : 37 - 38) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นการดำเนินการด้านสื่อของสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษามีส่วนในการดำเนินการดังนี้

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้
2. ศึกษา ค้นคว้าวิจัย เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน
4. ศึกษาวิธีการเลือกและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณสื่อ
6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งเรียนรู้
7. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
8. จัดให้มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการใช้สื่อ

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 134) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เป็นบทบาทของฝ่ายบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานบันอื่น
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 89) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนโดยการใช้สื่อการเรียนรู้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อผู้สอนและผู้เรียน แต่ความสำคัญและประโยชน์จะต้องตกอยู่กับผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพราะสื่อการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้ผู้เรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมุทร ชำนาญ (2556 : 231) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญ เพราะการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสังคมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการไม่จำเป็นที่จะอยู่เพียงห้องเรียนเท่านั้น

คานาซีวิช (Knezevich. 1984 : 422) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดหาและจัดระบบบริการสื่อการสอนที่จำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กรุก (Krug. 1992 : 225) กล่าวไว้ว่าในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จจึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศสถานศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของผู้เรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจตรงกันทั่วโลกว่า สิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่ามีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นบทบาทของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้เรียนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนสื่อ การจัดทำสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการและการจัดแหล่งเรียนรู้ อันนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 10) ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการบริหารงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาประกอบด้วย ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และด้านบรรยากาศ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีภารกิจ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4 - 5 ปี 2) จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 (ป.1 -ม.3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือจบหลักสูตร 3) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1 - ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยองจันทบุรี และตราดเป็นการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอน สื่อ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยทุกกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

คาวาซส (Cavazos. 1999 : 98) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุน การพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

ยามาดะ (Yamada. 2000 : 94) ได้ศึกษา ความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงานและ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยในประเทศ

วันเผด็จ มีชัย (2554 : 95) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพชาต ชุ่มชื่น (2554 : 62) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยศรีประทุม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ประสบการณ์สอน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านแตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555 : 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

นัยนา เตียงงา (2556 : 105) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสูงกว่าขนาดกลางขนาดเล็ก

สถาบันวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อภิรดี ศรีสุวรรณ (2556 : 67) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าตามทัศนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการบริหารตนเอง ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

แสงจันทร์ แสงกล้า (2557 : 71) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรื่องด้านบริหารจัดการการเรียนการสอน ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

กฤตติการ์ งามอเนก (2558 : 67) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะคติของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัสรา ชูเสน (2558 : 71) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

พัชราภรณ์ จันทพล (2559 : 60) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประเภทโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่กล่าวมา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อให้ทราบถึงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย บทบาทในการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารพึงมีเพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี