

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำเสนอรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.3.5 คุณลักษณะของยุคดิจิทัล
 - 2.3.6 แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอบ้านคำย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 114 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ก : 2-66)

วิสัยทัศน์ (VISION)

องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

สู่ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างเสมอภาค

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
2. ผู้เรียนทุกกลุ่มได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

จุดเน้นการขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปลอดภัยอันดับหนึ่ง : ดูแลความปลอดภัยของทุกคนในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยสูงสุด โดยมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและนวัตกรรมตามหลัก 3 ป. ได้แก่ “ป้องกัน ปลุกฝัง

ปราบปราม” เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างทักษะให้นักเรียนความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคม

คำนึงถึงโอกาส : เพิ่มโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สมรรถนะทั้งระบบ : บริหารจัดการทุกระบบในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เช่น ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย (วิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารงานทั่วไป) และระบบข้อมูลสารสนเทศการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เป็นต้น

สอนครบสมรรถนะ : ส่งเสริมให้ครูพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่พร้อมและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดสมรรถนะที่จำเป็นตามหลักสูตร สมรรถนะสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหาและการดำรงชีวิต ซึ่งครูผู้สอนยังต้องปรับวิธีการเรียน เปลี่ยนวิธีการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกำหนดให้นักเรียน ชั้น ป.6 และ ม.3 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 อย่างน้อย 2 รายวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และรายวิชาที่เหลือ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

เน้นทักษะอาชีพ : ปลูกฝังทักษะและสร้างนิสัยการทำงานให้แก่ให้นักเรียนให้มีทักษะในการปฏิบัติจริง สามารถนำไปประกอบอาชีพในอนาคต ส่งเสริมการค้นหาความถนัด สร้างทางเลือก และโอกาส และเตรียมคุณลักษณะด้านอาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

Active Learning : ครูทุกคนมีนวัตกรรมที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน เน้นการมีส่วนร่วม และความท้าทาย นักเรียนมีความสุขกับการเรียนรู้ สะท้อนความต้องการ การพัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

อิงประวัติศาสตร์ : ปลูกฝังนักเรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีกิจกรรมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา การน้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของในหลวงรัชการที่ 10 สู่การปฏิบัติ เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เป็นวิถีชีวิตประจำวันในโรงเรียนและเน้นให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองคุณภาพ รู้จักรากเหง้าตัวตน ประวัติศาสตร์ชาติด้วยการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับเด็กยุคใหม่

เก่งกาจนวัตกรรม : ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประยุทธิ์ ออกแบบ คิดค้น สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน ริเริ่มหรือ พัฒนานวัตกรรม การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ตลอดจนใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหาร

P (Plan) วางแผน สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึง

P (Participation) การมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมประสานเป็นทีมเดียวกัน

P (Process) กระบวนการทำงาน เชิงลึก เน้นความละเอียดรอบคอบ มีขั้นตอนชัดเจน
พุ่งเป้าหมายที่ความสำเร็จ

P (Preparation) การเตรียมความพร้อม ชักซ้อมความเข้าใจให้ชัดเจน

P (Partnership) สร้างเครือข่าย ที่เป็นกัลยาณมิตร ประสานช่วยเหลือ ส่งเสริมอย่าง
มีความสุข

P (Perfection) ผลงานสำเร็จมีมาตรฐานและสมบูรณ์แบบ เป็นตัวอย่างที่ดีมีคุณภาพ
เป็นที่ยอมรับ และมีความพึงพอใจร่วมกัน

P (Preference) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมด้วย SMART & SMILE



ภาพที่ 2.2 แนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมด้วย SMART & SMILE

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (2567ก : 56)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Smile HAPPINESS : ผู้รับและผู้ให้บริการมีความสุขในการรับและให้บริการ มีการส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

Smile HEART : สร้างรอยยิ้ม ด้วยหัวใจ สร้างความประทับใจ เต็มใจที่จะพูดคุยสนทนาให้คำปรึกษาด้วยหัวใจ จิตอาสา จิตบริการ ด้วยหัวใจ ใส่รอยยิ้ม

Smile WORKING : การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างความเป็นทีมเครือข่าย กัลยาณมิตร

1. Smart Organization สำนักงานมีความพร้อมในด้านโครงสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

- 1.1 อาคารสถานที่สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย
- 1.2 มีวัสดุ อุปกรณ์ พร้อมและตอบสนองการทำงาน
- 1.3 มีระบบสาธารณูปโภคที่ดี
- 1.4 มีข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

2. Smart Person ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1 Smart CEO ผู้บริหารการศึกษา

- 1) แต่งกายเหมาะสม เป็นสง่า บุคลิกภาพดี กิริยาสุภาพเรียบร้อยและเป็นแบบอย่างได้
- 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน
- 3) คุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา
- 4) ใช้นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา ที่ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย
- 5) นำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- 6) สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายได้ทุกภาคส่วน
- 7) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นวิถีชีวิตและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 Smart Director ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) แต่งกายเหมาะสม เป็นสง่า บุคลิกภาพดี กิริยาสุภาพเรียบร้อย และเป็นแบบอย่างได้
- 2) มีระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน
- 3) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องชัดเจน
- 4) มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างชัดเจน

5) ทำงานเป็นทีม และมีภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุตาม เป้าหมายการศึกษา

6) มีคุณธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ตลอดจนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

7) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ ปัจจุบัน

2.3 Smart Educational Supervisor ศึกษาพิเศษ

1) แต่งกายเหมาะสม เป็นสง่า บุคลิกภาพดี กิริยาสุภาพเรียบร้อย และเป็น แบบอย่างได้

2) มีความรู้ ความสามารถ ด้านการนิเทศการศึกษา/การส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดการศึกษา

3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

4) มีรูปแบบการนิเทศการศึกษาเชิงนวัตกรรมอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

5) มีการนิเทศสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ทำงานเป็นทีม และมีภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์

7) มีคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2.4 Smart Teacher ครูผู้สอน

1) แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม เป็นแบบอย่างได้

2) มีแผนและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ มาตรฐาน การเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา

4) มีการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาอย่าง มีประสิทธิภาพ

5) พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า วิชาชีพ

6) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู

7) จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็ง

2.5 Smart Student นักเรียน

1) แต่งกายสะอาด เรียบร้อย กิริยามารยาทดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย กตัญญู และรับผิดชอบ

2) อ่านออก-อ่านคล่อง อ่านรู้เรื่อง เขียนได้ ลายมือสวย คิดคำนวณได้ คิดเลขเป็น

3) ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และรู้เท่าทันสื่อ

4) ใช้ทักษะในการสื่อสาร อย่างน้อย 2 ภาษา อย่างมั่นใจ

5) มีทักษะชีวิต คิดเชิงบวก คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ และจินตนาการ

6) มีแนวคิดเป็นนวัตกรรม มีเป้าหมายและมองอนาคตของตนเองได้

7) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ห่างไกลยาเสพติดและอบายมุข เอาตัวรอดได้

ในสถานการณ์ปัจจุบัน

2.6 Smart Officer บุคลากรทางการศึกษา

1) แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม น่าเชื่อถือ

2) ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใส่ใจให้บริการ

3) ใช้เทคโนโลยี ในการบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย

4) จัดทำระบบสารสนเทศของกลุ่มงานอย่างถูกต้อง พร้อมนำไปใช้

5) ทำงานเป็นทีม มุ่งความสำเร็จของงานและพัฒนาตนเองตามมาตรฐานตำแหน่ง

อย่างต่อเนื่อง

6) มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตอาสา

7) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

3. Smart Service การให้บริการ การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ดีและอย่างยั่งยืน ผ่านการจัดการความรู้ภายในองค์กร มีระบบสารสนเทศที่ช่วยให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงการบริการ

3.1 การให้บริการดี มีน้ำใจ มีระบบการบริการทันสมัยและรวดเร็ว

3.2 มีขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน และลดความซับซ้อนในบริการ

3.3 สร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง

4. Smart System ระบบสำนักงานตอบสนองต่อการปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมโยงกับสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน

4.1 มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน

4.2 มีระบบสารสนเทศ เชื่อมโยงกับสถานศึกษา และพร้อมใช้งาน

4.3 มีระบบการบริหารจัดการศึกษา แพลตฟอร์มที่ทันสมัย

5. Smart Supervision การนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การให้คำปรึกษา และการดูแลช่วยเหลือ

- 5.1 มีการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 5.2 มีระบบให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.3 มีระบบการดูแลช่วยเหลืออย่างเข้มแข็ง

6. Smart Education การศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยใช้ระบบ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- 6.1 มีการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ “เรียนดี มีความสุข”
- 6.2 มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่อง
- 6.3 มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

6.4 มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ เรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

7. Smart Thinking มีกระบวนการคิดเชิงระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรม

- 7.1 มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ แสดงออกในแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
- 7.2 มีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 7.3 มีระบบการคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรม

8. Smart Innovation สร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการศึกษาให้เกิดความสำเร็จ

- 8.1 นำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่
- 8.2 พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา
- 8.3 สร้างนวัตกรรม ต่อยอดและเผยแพร่ นวัตกรรม พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) นวัตกรรม

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ใช่เพียงการดำเนินงานตามกฎระเบียบและนโยบายจากภาครัฐเท่านั้น แต่ต้องสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ สามารถประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่เน้นการส่งเสริม คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ความเสมอภาค และการลดความเหลื่อมล้ำ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะตามหลักสูตร รวมทั้งทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอในลำดับถัดไป

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่สามารถแบ่งปัน แรงจูงใจและแนะนำผู้อื่นให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีความเชี่ยวชาญ ในการตัดสินใจให้ถูกต้องและทันเวลา การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและทีมงาน การสามารถ บังคับใช้ความรู้สึกละความคิดให้กับผู้คนในทีมหรือองค์กรเพื่อส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะนี้จึงช่วยให้ผู้นำสามารถชักจูงและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ทีมหรือองค์กรเติบโต ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้เป็นอย่างมาก จึงนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความพยายามที่จะรวบรวมพลังและความสามารถ ของสมาชิก เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองความต้องการของ สมาชิก ผู้นำจะต้องมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง จึงทำให้สมาชิกมีความร่วมมือกันและทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ซึ่งเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ ของ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ อันนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร และสถาบันการศึกษา นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศรี (2566 : 42) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนเพื่อกระตุ้นและชี้นำผู้อื่นให้เกิดความเต็มใจและ

มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม การเป็นผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายร่วมกัน ศศิกันต์ สังสกฤษ (2566 : 41) เสริมว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาและชี้นำผู้อื่นให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม อีกทั้งยังรวมถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และเติบโตได้ สถาบันฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร (2565 : ออนไลน์) ระบุว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนใช้อิทธิพลของตน ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำสามารถชี้นำ กระตุ้น และผลักดันให้สมาชิกทำงานอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ (2565 : 433) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวคิดและคำสั่งของตน พร้อมกับบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันผู้นำต้องพร้อมปรับตัวและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สร้างความร่วมมือและความผูกพันในทีมงานเพื่อให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเอาชนะวิกฤติและสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้นำยุคนี้ควรมีสมรรถนะ พฤติกรรม ยุทธศาสตร์ และทักษะที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถดึงดูดความสนใจของผู้อื่นเพื่อบรรลุความสำเร็จร่วมกัน วรัญญา ยินดี และคณะ (2565 : 248) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำประกอบด้วยสามองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ทั้งของครูและนักเรียน ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการหลักสูตร สนับสนุนการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ต้องรับมือกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หลักสูตร และความต้องการตลาดแรงงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา

การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การวางแผน และการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการโรงเรียน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม การจัดการความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และชุมชนเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ โดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซับซ้อนและหลายมิติ ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับผู้ตาม ใช้ทักษะการบริหารจัดการและสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์และสมรรถนะในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อครู นักเรียน และสังคมโดยรวม

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร ฮาวเวลล์ และคอสท์ลี (Howell & Costley, 2001 : 4) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยที่สมาชิกยอมรับ และเห็นว่าอิทธิพลนั้นมีความชอบธรรม การยอมรับความชอบธรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเต็มใจและความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกัน ผู้นำจึงต้องสร้างสมดุลระหว่างการใช้อำนาจ การให้คำแนะนำ และการสนับสนุน เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ คอตเตอร์ (Kotter, 1999 : 24) ให้มุมมองเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ที่จะชี้ทิศทางในอนาคตขององค์กร ทั้งยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจ และสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจนี้เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำ เนื่องจากทำให้สมาชิกสามารถเชื่อมโยงงานที่ทำกับเป้าหมายในอนาคตขององค์กรได้อย่างมีความหมาย เบสส์ (Bass, 1985 : 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำในมิติของการเปลี่ยนแปลง โดยมองว่าผู้นำมีบทบาทในการเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการสั่งการหรือบังคับ แต่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจ การให้ข้อเสนอแนะ การให้โอกาสในการเรียนรู้ และการสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาตนเอง จากมุมมองเชิงวิชาการ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ว่าเป็นทั้งกระบวนการและความสามารถของบุคคลในการส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมาย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความชอบธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้ และผู้นำต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในผู้ตาม เพื่อยกระดับความสามารถและความเชื่อมั่นของ

บุคลากรไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายทางปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การเสริมสร้างความร่วมมือ และการสร้างแรงจูงใจเชิงจิตวิทยาและสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กรและความยั่งยืนในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความพยายามในการรวบรวมพลังและความสามารถของสมาชิก เพื่อทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยการประสานความสามารถและความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ผ่านการใช้อิทธิพลและการจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำจึงต้องมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง เพื่อสร้างความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำไม่เพียงแค่การบริหารหรือควบคุมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุน และการพัฒนาความสามารถของทีมงาน หลายทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ถูกพัฒนาเพื่อตอบคำถามว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือใคร และลักษณะของพวกเขาเป็นอย่างไร รวมถึงวิธีการที่พวกเขาสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้กับองค์กรหรือกลุ่ม การทำความเข้าใจในแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้เราสามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่ดียิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีเชิงลักษณะของผู้นำเป็นแนวคิดที่เน้นการระบุคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้นำมี ซึ่งช่วยให้สามารถแยกแยะผู้นำออกจากผู้ตามได้ โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเฉพาะเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพในการนำทีมและองค์กรได้ดีกว่า ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีทฤษฎีลักษณะผู้นำ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นหนึ่งในแนวคิดสำคัญที่อธิบายความเป็นผู้นำผ่านลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่โดดเด่นซึ่งทำให้บุคคลหนึ่งสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ (สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2566 : 61) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากคนทั่วไป และลักษณะเหล่านี้มักสืบทอดมาโดยธรรมชาติ ซึ่งรวมถึงลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) สังคม (social traits) และลักษณะเฉพาะบุคลิกภาพ (personal characteristics) ตัวอย่างเช่น ความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ ความสามารถในการเข้าสังคม และทักษะการสื่อสาร การมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำและพรสวรรค์ส่วนบุคคลนี้สะท้อนแนวคิดที่ว่า “leaders are born, not made” หรือผู้นำเกิดมา

พร้อมพรสวรรค์ ไม่สามารถสร้างขึ้นภายหลังได้ แม้ว่าจะมีข้อถกเถียงว่า ทุกคนมีความสามารถพิเศษแตกต่างกันและสามารถพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ได้ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เพียงผู้ที่เกิดมาพร้อมคุณลักษณะเฉพาะ แต่ควรเป็นผู้ที่สามารถปรับคุณลักษณะของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการปฏิบัติงาน (สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2566 : 61)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะสามารถสืบย้อนไปได้ถึงระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำในช่วงปี ค.ศ. 1930–1940 โดยแนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ (การย้างแห่งประเทศไทย, 2560 : ออนไลน์) ทฤษฎีดังกล่าวเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) และไม่สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้ แต่สามารถพัฒนาคุณลักษณะบางด้านให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคนี้จึงต้องมีความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาท และความสามารถในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่เป็นตัวอย่าง ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และพระเจ้าตากสินมหาราช กรรฐิ อาศนะ (2559 : ออนไลน์) ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีเชิงคุณลักษณะว่า ผู้นำต้องมีลักษณะเด่นเฉพาะบางอย่างที่ไม่พบในบุคคลทั่วไป ซึ่งรวมถึงความทะเยอทะยานและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร ความซื่อสัตย์และยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความปรารถนาดีในการนำผู้อื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถด้านสติปัญญา ความรู้เชิงวิชาชีพ ความอดทนต่อความเครียด และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันสมาชิกในกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มและองค์กร โดยมองว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเด่นจะสามารถชี้นำและกระตุ้นให้สมาชิกเต็มใจทำงาน มีความร่วมมือ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี (สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2566 : 61) การมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของผู้นำช่วยให้เข้าใจว่าคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำและการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีเชิงคุณลักษณะจะมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำและคุณลักษณะเด่นของเขา แต่ก็ยังมีข้อถกเถียงเรื่องการกำเนิดและการพัฒนาของผู้นำ นักวิชาการบางท่านมองว่า ทุกคนมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ หากได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ความสามารถในการปรับตัว การสร้างความร่วมมือ และการใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผู้นำที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน กล่าวได้ว่า ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะมุ่งเน้นไปที่การระบุและทำความเข้าใจคุณสมบัติเด่นของผู้นำที่ทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยถือว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้สมาชิกบรรลุ

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การปรับคุณลักษณะและพัฒนาความสามารถให้เข้ากับบริบทขององค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเชิงลักษณะของผู้นำเน้นการระบุคุณลักษณะเฉพาะที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ตาม เช่น ความมั่นใจ สถิติปัญญา ความซื่อสัตย์ และความสามารถทางสังคม โดยเชื่อว่าผู้นำมีคุณลักษณะเหล่านี้ตั้งแต่กำเนิด (leaders are born, not made) และไม่สามารถสร้างขึ้นได้ภายหลัง แม้ว่าจะสามารถพัฒนาได้ในบางด้าน ทฤษฎีนี้ได้รับแรงบันดาลใจจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ที่เชื่อว่าผู้นำเกิดตามธรรมชาติ เช่น นโปเลียน หรือพระเจ้านเรศวรมหาราช

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยผู้นำจะทำหน้าที่ กระตุ้นวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการเติบโต และสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กัลย์ ปิ่นเกสร (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกลในอนาคต ทั้งนี้ Bass & Avolio ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจำแนกพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อุดมการณ์ หรือความเสน่ห์ (Idealized Influence or Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ตาม ผู้ตามจะรับรู้พฤติกรรมของผู้นำและเกิดการเลียนแบบพฤติกรรม
2. กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทดลองหาวิธีการใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง
3. มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล เช่น การให้คำแนะนำและการช่วยเหลือ และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
4. ดลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจูงใจให้ปฏิบัติงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562 : 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในกระบวนการสร้างความผูกพันระหว่างผู้นำกับผู้ตามในการปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ตาม มีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมของความไว้วางใจต่อกัน เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

ชุตินันท์ มุ่งการนา (2561 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or charisma Leadership: II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4Is) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามรายละเอียดโดยย่อ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational amotivation : IM) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงานหรือเห็นว่าการงานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการทำงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน ทั้งในด้านค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกลในอนาคต โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เหนือกว่าความคาดหวัง และมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม แต่ยังส่งผลต่อความคิด ทักษะ และแรงจูงใจภายในอย่างลึกซึ้ง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 I’s” ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม และได้รับความศรัทธาจากผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และปลุกพลังใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและมุ่งมั่น

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ เปิดรับแนวทางใหม่ ๆ และกล้าแสดงออกในการแก้ไขปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน ให้คำปรึกษา สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม แต่ยังส่งผลต่อความคิด ทักษะ และแรงจูงใจภายในอย่างลึกซึ้ง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2565 : 5-6) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจพิจารณาแผนงาน บริหารงาน ให้ความร่วมมือและประสานงานในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่นและชุมชน ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานประจำปีให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ การไว้วางใจจากผู้บริหาร
2. ความยึดมั่น (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณค่าบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่น ผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และ
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

สถาบันฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

บุญไช จันทร์ศรีนา และคณะ (2562 : 222-223) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันหรือระหว่างองค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน หรือดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของการมีส่วนร่วม ริเริ่ม ประสานงาน ช่วยเหลือ เกื้อกูล แบ่งปัน ประสพการณ์ ความคิด แนวทางการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน แม้จะมีความแตกต่างกันบ้างก็ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความร่วมมือ การประสานงาน และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้นำในลักษณะนี้จะใช้ความสามารถในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจและความสามัคคี แม้จะมีความแตกต่างหลากหลาย องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1. การไว้วางใจกัน 2. ความยึดมั่น 3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4. ความเป็นอิสระในการรับผิดชอบงาน

2.2.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการและนำพาสถานศึกษาหรือโรงเรียนไปในทิศทางที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดไว้ พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ศิริวิมล เกิดสมบุญ และคณะ, 2568 : 93; อุกฤษณ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2567 : 534) การบริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดเพียงการจัดการด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบริหารงานบุคลากร การวางแผนและจัดการทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย

แผนงาน และโครงการต่าง ๆ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง ภายใต้หลักนิติธรรม คุณธรรม และจริยธรรม (วชิรวิทย์ สุราสา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565 : 192) การบริหารที่ดีช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของนักเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทในการวางแผนทางและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการสร้างระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และนโยบายของรัฐ อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วรัญญา ยินดี และคณะ, 2565 : 250) ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยต้องสร้างสมดุลระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหารจึงต้องรวมถึงการเสริมสร้างทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจเชิงเหตุผล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่า เป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (2542 : 3) การกำหนดบทบาทของผู้บริหารเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารในการสร้างคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนพัฒนาการของนักเรียนให้สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงบริหารที่ครอบคลุมหลากหลายด้าน เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างความร่วมมือ การจัดการงบประมาณ การประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานของสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความซับซ้อนของบริบทการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นตัวกลางสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาทั้งด้านวิชาการและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและพันธกิจ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในด้านการกำกับ ดูแล ควบคุม และบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และภารกิจที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างครบถ้วน ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ในอนาคต บุคลากรเหล่านี้ต้องดำเนินงานภายใต้หลักนิติธรรม คุณธรรม จริยธรรม และมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้เรียน อีกทั้งต้องปรับตัวและประยุกต์แนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านปัญญา อารมณ์ และคุณธรรม สร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการเติบโตและการมีส่วนร่วมในสังคม อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารในการจัดการและดำเนินงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

พัสดราภรณ์ แยมกาญจนวัฒน์ และคณะ (2567 : 476) กล่าวถึง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล เป็นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล สถานศึกษาที่เป็นหน่วยแรก ๆ ของการเตรียมคนเพื่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ กลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลเน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อจัดการและพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษา 1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเลือกและประสานงานกับบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถสร้างและดำเนินโปรแกรมการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การบริหารการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างและดำเนินการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบนอกเหนือจากห้องเรียน 3. การบริหารสารสนเทศและการใช้ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล (data analytics)

4. การสร้างความรับผิดชอบและการเสริมสร้างสมรรถนะส่วนบุคคลการส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับศึกษาที่มีเทคโนโลยี 5.การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ สร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างและเชิงกลยุทธ์ที่สำหรับการแบ่งปันความรู้หรือกลุ่มทำงานร่วมกันที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 934) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การบริหารจัดการ 2. การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ 3. การจัดระบบการเงินและการระดมทรัพยากร 4. การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ และ 5. การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 46-47) กล่าวว่า ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถช่วยให้ผู้บริหารการศึกษา แสวงหาความรู้ ติดต่อประสานงาน และสามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การติดต่อสื่อสารการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา สะดวกรวดเร็ว พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ เทคโนโลยียังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับพัฒนาตนเองและคุณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถด้านกระบวนการคิด มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการแสวงหาความรู้ บริหารจัดการและพัฒนาสู่นวัตกรรม คิดยุทธศาสตร์ในการบริหารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ ทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ และเปลี่ยนแนวคิดจากผู้บริหารโคมาเป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการ ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงสินค้าสู่สังคมโลกอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูง ด้วยการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทเชิงรุกในการวางแผน ควบคุม และพัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากร และการสร้างความร่วมมือในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เทียบเท่าสากล โดยเน้นการคิดเชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.2.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียนที่สูงขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งมีทฤษฎีการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เมธวิน ปิติพรวิวัฒน์ (2567 : ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การเป็นผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่ตำแหน่งหรืออำนาจ แต่ต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ โดยมีคุณสมบัติสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตและถ่ายทอดให้ทีมเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน
2. ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่
3. ทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความฉลาดทางอารมณ์ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น
5. ความยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
6. ความรับผิดชอบที่สำคัญต่อผลลัพธ์ของทีม
7. ความซื่อสัตย์ที่เป็นรากฐานของความไว้วางใจ
8. ความเมตตาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน
9. ความอดทนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความล้มเหลว
10. ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศรี (2566 : 43-44) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่ดีที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในองค์กร โดยผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
2. ทักษะด้านเทคนิคและมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิคและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
3. ทักษะด้านเทคนิค ผู้นำต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้
4. ทักษะด้านความคิด เทคนิค ซึ่งผู้นำต้องใช้ความคิดไตร่ตรองในการตัดสินใจ และการมอบหมายงานให้เหมาะสม
5. ทักษะด้านความคิด ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจอย่างชาญฉลาด เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

ปรัชญา บุตรสะอาด (2566 : 55-56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความยอมรับและการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงาน โดยผู้นำต้องมีศักยภาพในการกระตุ้นและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความยินยอมรับในอิทธิพลของตน การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ การพัฒนาภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผน ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม และควบคุมการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดภาวะผู้นำ ความรู้และความสามารถที่มีจะไม่ได้รับการใช้หรือไม่มีโอกาสนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะไม่สามารถกระตุ้นและชักจูงผู้อื่นให้ทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ศิริประภา อัคราภิชาติ และคณะ (2565 : 280-282) กล่าวถึง การเป็นผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความพยายามในการรวบรวมพลังและความสามารถของสมาชิก เพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของสมาชิก ผู้นำต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลายเพื่อสร้างความร่วมมือและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีม ดังนั้น การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม คุณลักษณะของภาวะผู้นำประกอบไปด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม บุคลิกภาพที่ดี และการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

พนิดา รัชฎาเพชร และตรัยภูมิินทร์ ตรีศรีศวร (2565 : 2359) ได้ทำการศึกษาและสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ความสามารถ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

อำนวย ตามงาม และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565 : 111) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำควรจะต้อง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอารมณ์ที่มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมารยาทของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลงานเชิงประจักษ์ มีความรับผิดชอบสูง เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรอื่นการปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย

ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง (2565 : 171) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่พยายามสร้างแรงบันดาลใจและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี มีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากรมีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยมีความสำเร็จของกลุ่มเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไร้รูปร่างแต่มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในการบริหารจัดการขององค์กร ภาวะผู้นำคุณภาพจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพงานทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำคุณภาพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถ

ปรับและพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารสู่อนาคตในการที่จะขับเคลื่อนงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ การปฏิรูปอย่างแท้จริง ภาวะผู้นำคุณภาพจึงเป็นหัวใจของการบริหารของผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็น ผู้นำที่มีคุณภาพในการบริหารงานให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในองค์กรมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหา สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 55) กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 ที่จะนำไปสู่การศึกษาเชิงนวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
2. ด้านการบริหารจัดการ (Management) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำวิชาการสูง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และแนวคิดในการเปลี่ยนจากผู้บริโภคเป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network building and participatory) ผู้บริหารต้องสามารถสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาการศึกษาตามบริบทของท้องถิ่น

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561: 27) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ควรจะมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์
4. ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน
5. ประสานสิบทิศ
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. จูงใจเพื่อร่วมงาน
8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 40) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

มีบุคลิกภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรม และต้องมีภาวะผู้นำจึงจะสามารถสร้างศรัทธาในทีมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561 : 18) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย ดังนี้

1. เป็นผู้มีสติปัญญาดีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในทางสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgement) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม
4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well balanced)
6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)
7. ต้องมีอำนาจ (Power)

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 169) ได้ระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายประการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง ประการแรก คือ คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการเลือกที่จะทำหรือเว้นการกระทำใด ๆ อย่างรอบคอบและมีความรับผิดชอบ กระบวนการตัดสินใจต้องใช้ดุลยพินิจในทุกขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประการที่สอง คือ คุณลักษณะด้านการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน และการแสวงหาความดีและอำนาจในการทำงานร่วมกัน ประการที่สามคือ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการ พร้อมวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีลักษณะประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุคุณลักษณะตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประการที่สี่คือ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึงความตระหนักถึงสิ่งที่ควรทำและสิ่งที่ควรละเว้นตามศีลธรรมและคุณธรรม ผู้บริหารที่ดีต้องยินดีรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและเต็มใจรับคำติชม พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุดเมื่อได้รับมอบหมาย สุดท้าย คือ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในการสื่อสาร ติดต่อกับประสานงาน และสร้างความร่วมมือในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะครบถ้วนเหล่านี้จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสำเร็จและความสุขของบุคลากรและผู้เรียนไปพร้อมกัน จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่	ร้อยละ
16. ความรอบคอบและการวางแผน		✓	✓									✓	3	25.00
17. ความกล้าหาญและเข้มแข็ง		✓	✓										2	16.67
18. การติดตามผลการดำเนินงานและบริหารจัดการ		✓					✓			✓			3	25.00
19. การโน้มน้าวใจและสร้างความเชื่อมั่น			✓	✓					✓				3	25.00
20. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม				✓		✓	✓		✓				4	33.33
21. คุณธรรมจริยธรรมและความเป็นประชาธิปไตย				✓	✓				✓	✓			4	33.33
22. มนุษยสัมพันธ์					✓	✓				✓		✓	4	33.33
23. ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ					✓		✓						2	16.67
24. การสร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจ							✓	✓		✓			3	25.00
25. การคิดวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูล							✓		✓			✓	3	25.00

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
26. การใช้เทคโนโลยี							✓		✓				2	16.67
27. ความมั่นคงทางอารมณ์						✓					✓		2	16.67
28. การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน								✓	✓			✓	3	25.00
29. ความรอบรู้										✓		✓	2	16.67
30. อำนาจ											✓		1	8.33

หมายเหตุ. [1] เมธวิน ปิติพรวิวัฒน์ (2567 : ออนไลน์), [2] นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร (2566 : 43-44), [3] ปรัชญา บุตรสะอาด (2566 : 55-56), [4] ศิรประภา อัคราภิชาติ และคณะ (2565 : 280-282), [5] พนิดา รัชฎาเพชร และตรัยภูมิ นทร์ตรีศวรร (2565 : 2359), [6] อำนวย ตามงาม และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565 : 111), [7] ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง (2565 : 171), [8] คมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 55), [9] บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561: 27), [10] สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 40), [11] จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561 : 18), [12] ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 169)

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิจัย นักวิชาการ นักการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารมี 30 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่รายด้าน สรุปได้ว่ามี 4 ด้านที่มีความถี่สูงที่สุด จำนวน 5-7 ความถี่ คือ 1. วิสัยทัศน์ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. ความรับผิดชอบ และ 4. การตัดสินใจ ดังนั้น ในการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรย่อยออกมาได้เป็น 4 ด้าน เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการและภาวะผู้นำจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย ทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมุ่งมั่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และวิสัยทัศน์ยังเป็นแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำให้องค์กรสามารถเผชิญความท้าทายและเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว สามารถสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์และปัญญา โดยภาพนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ และสามารถดึงดูดให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน วิสัยทัศน์ช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและทิศทางขององค์กร ทำให้การวางแผนกลยุทธ์และนโยบายเป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (เมธวิน ปิตีพรวิวัฒน์, 2567 : ออนไลน์; นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร, 2566 : 43-44) วิสัยทัศน์สะท้อนถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนาจะเป็นในอนาคต โดยอิงกับภารกิจหลัก ค่านิยม และความเชื่อที่เป็นรากฐานสำคัญ การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ให้ชัดเจน ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรทุกระดับสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งวิสัยทัศน์ยังช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนระยะยาว ตัดสินใจรอบคอบ และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความท้าทายหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น (ศิริประภา อัคราภิชาติ และคณะ, 2565 : 280-282)

วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายระยะยาว และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยสื่อสารค่านิยมหลักและเป้าหมายขององค์กรไปยังสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในระยะยาว การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล โดยต้องเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ณัฐธดา นำนันต์ดี และสมชาย เทพแสง (2565 : 171) กล่าวได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรมีทิศทางชัดเจน เป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความเข้าใจในเป้าหมายร่วม

และสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ยังช่วยให้ผู้นำกำหนดกลยุทธ์ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทุกระดับมุ่งมั่นร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์และปัญญา ภาพนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ และสามารถดึงดูดให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน วิสัยทัศน์ช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและทิศทางขององค์กร ทำให้การวางแผนกลยุทธ์และนโยบายเป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถเชื่อมโยงการบริหารงาน ทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร และการจัดการทรัพยากรให้สนับสนุนเป้าหมายร่วมขององค์กร (บัณฑิต คุณาวุฒิกร, 2561 : 27; สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561 : 40) วิสัยทัศน์สะท้อนถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนาจะเป็นในอนาคต โดยอิงกับภารกิจหลัก ค่านิยม และความเชื่อที่เป็นรากฐานสำคัญ การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ให้ชัดเจน ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรทุกระดับสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน ในบริบทของยุคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ วิสัยทัศน์ยังเป็นเครื่องมือให้ผู้นำสามารถวางแผนระยะยาว ตัดสินใจรอบคอบ และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Hoy and Miskel, 2001 : 169)

วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายระยะยาว และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561 : 40) กล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรมีทิศทางชัดเจน เป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหาร และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความเข้าใจในเป้าหมายร่วม และสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงทิศทางหรือภาพอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุในระยะเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการมองเห็นและคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อสถานศึกษา สามารถกำหนดเป้าหมาย

ที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงรุกและความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของอนาคต

องค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถคิดวิเคราะห์ มองเห็นสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองใหม่ และสร้างแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่อยู่ในสายงานศิลปะเท่านั้น แต่ทุกคนในทุกสาขาอาชีพจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและดำเนินชีวิต การคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เกิดมุมมองหลากหลาย มองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และสามารถแก้ไขปัญหาลับซึ้งได้ อีกทั้งยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรม การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทำให้องค์กรและบุคคลสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง จากการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill) เป็นความสามารถสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างไปจากแนวคิดเดิม ๆ รวมถึงสามารถค้นหาริธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ไม่จำกัดอยู่เฉพาะบุคคลที่อยู่ในสายงานศิลปะ เช่น ศิลปิน นักดนตรี หรือผู้ที่ทำงานเชิงออกแบบ แต่ทุกคนในทุกสายงานและอาชีพจำเป็นต้องใช้ทักษะนี้ในการทำงานและดำเนินชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมสมัยใหม่ (เมธวิน ปิติพรวิวัฒน์, 2567 : ออนไลน์) ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่รวมทั้งการคิดริเริ่มสิ่งใหม่และการคิดอย่างกว้างไกล สามารถสร้างมุมมองหลายทิศทาง ทำให้บุคคลสามารถหลุดออกจากกรอบความคิดเดิม ๆ และเห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างชัดเจน และช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาลับซึ้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน และสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นการเสริมศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในทุกระดับ (นิวตัน เจริญศิริ และจตุพล ยงศร, 2566 : 43-44) กระบวนการคิดสร้างสรรค์เริ่มจากการสังเกตและเข้าใจสิ่งที่อยู่รอบตัว ทั้งในแง่ของปัญหา โอกาส และความต้องการ จากนั้นบุคคลจะนำข้อมูลและประสบการณ์ที่มีอยู่มาประมวลผลผ่านการจินตนาการและการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เป็นการคิดในเชิงทฤษฎี แต่ยังเกี่ยวข้องกับการลงมือปฏิบัติ การทดลอง และการปรับแก้แนวคิดจนเกิดเป็นผลงานหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (ศิริประภา อัคราภิชาติ และคณะ, 2565 : 280-282) ความคิดสร้างสรรค์ยังเกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ เศรษฐกิจโลก หรือสภาพสังคมที่ซับซ้อน บุคคลที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่าง รอบด้านและมองหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมหรือ

แนวทางใหม่ในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ (พินดา รัชฎาเพชร และตริยภูมิษฐ์ ตรีตรัสวร, 2565 : 2359) การคิดสร้างสรรค์ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน บุคคลที่สามารถคิดสร้างสรรค์ มักมีความมั่นใจในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความท้าทาย และสามารถสื่อสาร แนวคิดใหม่กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์จึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและทักษะสำคัญหลายประการที่สอดคล้องกับการบริหารองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณลักษณะแรก คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อของสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กร และเกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน (อานวย ตามงาม และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565 : 111) คุณลักษณะที่สอง คือ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ประเมินความเสี่ยง และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การตัดสินใจต้องคำนึงถึงประสิทธิผลและความเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน (บัณฑิต คุณาวุฒิกุล, 2561 : 27) คุณลักษณะที่สาม คือ ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงรุก มุ่งมั่น และพัฒนาศักยภาพของตนเอง การสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561 : 18) คุณลักษณะที่สี่ คือ มนุษยสัมพันธ์และความรับผิดชอบ ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจและผลลัพธ์ของงาน สามารถรับคำติชมและปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะเหล่านี้เชื่อมโยงกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่หลากหลาย คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์เชิงรุก ขับเคลื่อนนวัตกรรม และพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการมองสิ่งต่าง ๆ อย่างแตกต่างและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รวมถึงการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่และหลุดออกจากกรอบเดิม ๆ โดยมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถแก้ปัญหาที่ยาก ในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงการใช้จินตนาการในการเชื่อมโยงความคิด เพื่อผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่ล้ำหน้าความคิดเดิม

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพและความมีวินัยของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและเต็มใจ การแสดงออกของความรับผิดชอบต่อครอบคลุมทั้งการทำงานต่อหน้าที่ของตนเอง การรักษาสิทธิและหน้าที่ การยอมรับผลลัพธ์ทั้งด้านดีและด้านที่ต้องปรับปรุง และการนำผลลัพธ์เหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และบริหารงานอย่างมีระบบ ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และมาตรฐานขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส มีความร่วมมือ และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จากการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถและความมุ่งมั่นของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเต็มใจ การแสดงออกของความรับผิดชอบไม่ได้จำกัดเฉพาะการทำงานของตนเองเท่านั้น แต่รวมถึงการรักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำทั้งด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี พร้อมนำผลลัพธ์เหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพ ความมีวินัย และความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินการตามมาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (เมธวิน ปิติพรวิวัฒน์, 2567 : ออนไลน์) ในบริบทของการศึกษา ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และองค์กรอย่างเต็มกำลัง ความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนรวมถึงการเตรียมการเรียนการสอน การดูแล และพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานของสถานศึกษาและการตรวจสอบผลลัพธ์ของการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข (นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร, 2566 : 43-44) ซึ่งความรับผิดชอบยังเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัตถุให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาความรับผิดชอบถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะกำกับ ดูแล และควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายอย่างมีระบบ ตระหนักถึงผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินงานต่อผู้เรียน ครู บุคลากร

และสังคม พร้อมปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (อำนวย ตามงาม และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565 : 111) และความรับผิดชอบยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ และการทำงานอย่างโปร่งใส การส่งเสริมความรับผิดชอบในบุคลากรและผู้เรียนช่วยให้เกิดความตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และผลกระทบของการกระทำ ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเต็มใจ การแสดงออกของความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งการทำงานของตนเอง การรักษาสีทธิและหน้าที่ และการยอมรับผลลัพธ์ทั้งด้านดีและด้านที่ต้องปรับปรุง พร้อมนำผลลัพธ์เหล่านั้นมาปรับแก้ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความรับผิดชอบสะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพ ความมีวินัย และความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินการตามมาตรฐาน และข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561 : 40) ในบริบทของการศึกษา ความรับผิดชอบครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และองค์กร การดูแลและพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานของสถานศึกษา รวมถึงการตรวจสอบผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพสูงสุด การจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัตถุให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีความรับผิดชอบสามารถกำกับ ดูแล และควบคุมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายอย่างมีระบบ ตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อผู้เรียน ครู บุคลากร และสังคม พร้อมปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Hoy and Miskel, 2001 : 169) ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความท้าทายทางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส การส่งเสริมความรับผิดชอบจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยอมรับผลกระทบจากการกระทำทั้งด้านดีและไม่ดี พร้อมปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในระดับส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคม

องค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจถือเป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง รอบด้าน

และผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ ประเมิน และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยไม่เพียงตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังต้องมุ่งเน้น การสร้างผลลัพธ์เชิงบวกที่ยั่งยืนต่อองค์กร ชุมชน และสังคม การมีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบ จึงเป็นหัวใจของการตัดสินใจที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างแท้จริง จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

การตัดสินใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากทุกกระบวนการ บริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการ การประสานงาน หรือการประเมินผล ต่างล้วนเชื่อมโยง กับการตัดสินใจทั้งสิ้น กระบวนการตัดสินใจมิได้เป็นเพียงการเลือกทางเลือกหนึ่งจากหลายทางเลือก เท่านั้น แต่ยังเป็นการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการพิจารณาผลลัพธ์ที่ จะเกิดขึ้นในเชิงองค์รวม การตัดสินใจจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สะท้อนวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร (2566 : 43–44) ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจของผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อน ของบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ ขณะ ที่ปรัชญา บุตรสะอาด (2566 : 55) เน้นว่า การตัดสินใจเชิงคุณภาพควรตั้งอยู่บนฐานข้อมูลจริง มีความโปร่งใส และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรในองค์กร ในอีกมุมหนึ่ง ศิริประภา อัคราภิชาติ และคณะ (2565 : 280–282) อธิบายว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมิได้เกิดจากผู้บริหารเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในองค์กร เพราะการเปิดพื้นที่ให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็น จะทำให้เกิดความรอบด้านและช่วยลดความเสี่ยง จากการตัดสินใจผิดพลาด การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้การตัดสินใจมีความสมดุล ระหว่างเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561 : 27) เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และหลากหลายแหล่งที่มาใน การประกอบการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลทางสถิติ รายงานวิจัย หรือผลการประเมินภายใน โรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แม่นยำและเหมาะสมกับการดำเนินงานจริง ขณะที่สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 40) เน้นย้ำว่า การตัดสินใจต้องตั้งอยู่บนหลักความรับผิดชอบต่อ ผู้บริหารควรตระหนักว่า ผลลัพธ์จากการตัดสินใจย่อมส่งผลต่อทั้งครู นักเรียน และชุมชนโดยรอบ จึงต้องพร้อมรับผลดี และผลเสียที่ตามมา ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 169) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารเลือกใช้เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยการตัดสินใจ ที่มีคุณภาพควรมุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) กล่าวคือ ต้องคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ และสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้จริง

จะเห็นได้ว่ากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ มีระบบ และยืดหยุ่นในเวลาเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้จริง ขณะเดียวกัน การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและมีความไว้วางใจ กล่าวได้ว่า สรุปได้ว่า การตัดสินใจไม่จำกัดอยู่เพียงการเลือกทางเลือกหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการทางการบริหารที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้บริหารเชิงวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องผสมผสานการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้เชิงทฤษฎี ประสบการณ์จริง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างการตัดสินใจที่สมดุล โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเลือกทางเลือก โดยการรวบรวมและประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้กระบวนการที่ละขั้นตอนช่วยให้การตัดสินใจ มีความรอบคอบ พิจารณาข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงรุก มีความเชื่อมั่น และสามารถประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างครบถ้วนและรอบด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีประเด็นสำคัญทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางหรือภาพอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุในระยะเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการมองเห็นและคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อสถานศึกษา สามารถกำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงรุกและความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของอนาคต

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการมองสิ่งต่าง ๆ อย่างแตกต่างและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รวมถึงการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ และหลุดออกจากกรอบเดิม ๆ โดยมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถ

แก้ปัญหาที่ยาก ในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงการใช้จินตนาการในการเชื่อมโยงความคิด เพื่อผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่ล้ำหน้าความคิดเดิม

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยอมรับผลกระทบจากการกระทำทั้งด้านดีและไม่ดี พร้อมปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในระดับส่วนบุคคล ครอบครัวยุค และสังคม

4. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเลือกทางเลือก โดยการรวบรวมและประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้กระบวนการที่ละขั้นตอนช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ พิจารณาข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล

การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลมีความสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในเทคโนโลยีและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนในปัจจุบันและอนาคต โดยมีการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการจัดการและดูแลกระบวนการทางวิชาการในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนและการพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งครอบคลุมหลายด้านที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ (2567 : 922) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยขอบเขตงานหลัก เช่น การวางแผนวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลงานทางวิชาการ และครอบคลุมการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การบริหารสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับติดตามงานด้านการเรียนการสอน และการวิจัย ตลอดจนการรักษามาตรฐานความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมาย ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (2567 : ออนไลน์) กล่าวถึง การบริหารงานด้านวิชาการว่า เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการพัฒนากรอบหลักสูตรท้องถิ่นและการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริงและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการพัฒนาและผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย การวัดผลและการประเมินผลที่นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังมีการสนับสนุน การวิจัยและการใช้ผลวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งการสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว องค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

อรุณรัชต์ ศาสตร์สกุล (2565 : 131) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนิน กิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงสุด และถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุดที่ช่วยให้หลักสูตรสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ

○ พระสมุห์สมพร อุชุธมโม (นีนมวณ) (2564 : 75) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาจะสะท้อนจากงานด้านวิชาการ โดยประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดการบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมด้านวิชาการ และการวัดและประเมินผล การดำเนินงานด้านวิชาการประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดและดำเนินการและการส่งเสริม และติดตามผลด้านวิชาการ

สมัย ชารมาลัย (2559 : 19) นิยามการบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการบริหาร กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและชุมชน

กอร์ดอน (Gordon, 1999 : 158-164) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง งานกำกับติดตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง การเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางด้านการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน โดยรวมถึงการสนับสนุนการวิจัย การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง การปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ และการประสานงานกับบุคคลและองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมากในสถานศึกษา เพราะเป็นงานหลักที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมหลายด้านที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566 : 28) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำเนินชีวิต

สุกัญญา แซ่ม้อย (2565 : 45-46) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้มีคุณภาพหรือมีผลลัพธ์ การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การบริหารวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการ ทางด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินการเรียนรู้ รวมทั้งต้องเข้าใจบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีความพลิกผัน อีกทั้งการบริหารงานวิชาการที่ดียังเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การจัดสรรปริมาณงานและทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

วัชร ชูชาติ (2560 : 1) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่าเป็นกระบวนการสำคัญในระบบการบริหารงานของสถานศึกษาทุกระดับชั้นในประเทศต่าง ๆ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักมีสถานะในการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานให้บริการการศึกษา เช่น โรงเรียนที่รับผิดชอบงานบริหารวิชาการในระดับประถมและมัธยมศึกษา รวมถึงบุคลากรในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานการศึกษาที่บริหารหลักสูตรตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการให้ความรู้แก่ผู้เรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้สำเร็จการศึกษา รวมถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาทุกระดับ โดยบุคลากรในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ และตอบสนองความต้องการของชุมชนและผู้เรียน

2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการด้านการศึกษาศึกษาของสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและดูแลคุณภาพของการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการต้องมีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถาบัน และต้องติดตามและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นการบรรลุผลสำเร็จในด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566 : 30) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย 2 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพและหลักประสิทธิผล โดยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการสนับสนุนสื่อแหล่งเรียนรู้ให้กับครู

พระสมุห์สมพร อุซุหมโม (นินนวล) (2564 : 80) ได้นำเสนอหลักการบริหารวิชาการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การเพิ่มผลผลิตโดยไม่ต้องเพิ่มการลงทุน ซึ่งในบริบทของการศึกษา นักเรียนนักศึกษาควรสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคันหรือเรียนเกินกำหนดเวลา ส่วนหลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุผลผลิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในทางการศึกษาหมายถึงการที่นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พร้อมทั้งมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณภาพที่เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร

ธริศร เทียบปาน (2562 : 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย หลักการที่สำคัญ ๆ หลายประการ เพื่อพัฒนาความรู้ไปสู่คุณภาพ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมผลิต มุ่งสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัด

เจริญพร คำจารย์ (2558 : 27) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นที่บทบาทของผู้บริหารที่ควรมีความรับผิดชอบในการวางแผนในทุกระดับของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน ทักษะในการวางแผน และภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีหลักการสำคัญหลายประการ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาคุณภาพที่มุ่งเน้นการสร้างและรักษาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมจาก

ทุกฝ่ายในองค์กร ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด โดยให้มี ความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินการและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุน และพัฒนาทักษะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการไว้ ดังนี้

วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ (2567 : 925) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ขอบเขตการกำหนดกรอบของการทำงานให้อยู่ในวงจำกัด เพื่อส่งผลให้งานที่ดำเนินการนั้น มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งผลผลิตที่ได้รับ จากการดำเนินงาน มีภาระหน้าที่ 17 งาน คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

วิสา แสนเลิง (2565 : 1243) ได้สรุปขอบข่ายสำคัญของการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ 5. การนิเทศการศึกษา

ศักรินทร์ สมพิศนภา (2565 : 34-35) ได้สรุปขอบข่ายงานด้านวิชาการในสถานศึกษาที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล

ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัชดาภรณ์ ณรงค์กุล และศรุติพงศ์ ภูวธีรวรานนท์ (2564 : 97) กล่าวว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียน การสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2562 : 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษามากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การกระจายอำนาจนี้มีผลสำคัญ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสถานศึกษาทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล รวมถึงการประเมินปัจจัยที่สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตภารกิจหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้
2. การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล
3. การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
5. การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
7. การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ธีรศร เทียบปาน (2562 : 47-61) ได้ทำการสรุปภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อการพัฒนา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกัน
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือ
12. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

อมลรดา พุทธิพันธ์ (2561 : 57) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สำคัญ 9 ด้าน คือ 1. การวางแผนงานด้านวิชาการ 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 8. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 9. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

วิไลวรรณ ปุธิรัตน์ และคณะ (2560 : 119) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28-29) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย

1. การมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ
2. มุ่งสัมฤทธิ์ผล
3. หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้
4. การจัดบรรยากาศของโรงเรียน
5. บรรยากาศในชั้นเรียน
6. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของผู้ปกครอง
7. ศักยภาพในการประเมิน
8. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
9. การมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน
10. มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
11. มีการเรียนรู้อย่างอิสระ
12. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni and others, 1980 : 267-268) มีความเห็นว่า ขอบข่ายของงานวิชาการต้องประกอบด้วย

1. การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ
3. การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและทักษะการเรียนการสอน

4. การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

5. การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน

เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Sherron, 1970 : 122-128) ได้แบ่งงานวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การจัดอุปกรณ์การสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีขอบข่ายที่หลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม	ร้อยละ
1. การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			9*	75.00
2. การวางแผนงานวิชาการ	✓		✓	✓					✓				4	33.33
3. การจัดการเรียนการสอน	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		8*	66.67
4. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				9*	75.00
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓			✓		✓				6	50.00
6. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	9*	75.00

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่	ร้อยละ
7. การพัฒนา และใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8*	66.67
8. การวิจัย เพื่อการพัฒนา	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				7	58.33
9. การพัฒนา และส่งเสริม แหล่งเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓				7	58.33
10. การแนะแนว การศึกษา	✓		✓	✓		✓			✓				5	41.67
11. การพัฒนา ระบบประกัน คุณภาพการศึกษา	✓		✓	✓		✓	✓		✓				6	50.00
12. ประสาน ความร่วมมือ	✓		✓			✓			✓	✓			5	41.67
13. การส่งเสริม และสนับสนุน งานวิชาการ	✓		✓			✓	✓		✓				5	41.67
14. การจัดทำ ระเบียบและแนว ปฏิบัติงานวิชาการ	✓		✓						✓				3	25.00
15. การคัด เลือกหนังสือ และแบบเรียน	✓		✓	✓					✓				4	33.33

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่	ร้อยละ
16. การส่งเสริม ชุมชน	✓		✓			✓	✓		✓				5	41.67
17. การบริหาร กลุ่มสาระการ เรียนรู้และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน					✓								1	8.33
18. การส่งเสริม คุณภาพการจัด การศึกษา					✓								1	8.33
19. การสร้าง เครือข่าย และส่งเสริมครู					✓							✓	2	16.67
20. การบริหาร งานวิชาการ						✓	✓						2	16.67
21. การมุ่งเน้น ด้านวิชาการ										✓			1	8.33
22. บรรยากาศ ในโรงเรียน และชั้นเรียน										✓	✓		2	16.67
23. การเรียนรู้ อย่างอิสระ										✓			1	8.33
24. การเรียนรู้ อย่างมี ประสิทธิภาพ										✓			1	8.33
25. การให้ข้อมูล ย้อนกลับ										✓			1	8.33

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่	ร้อยละ
26. ปรัชญาทางการศึกษา											✓		1	8.33
27. การจัดทำโครงการ											✓		1	8.33
28. การประเมินผลหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้											✓		1	8.33
29. การจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน											✓	✓	2	16.67
30. การกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร												✓	1	8.33

หมายเหตุ. [1] วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ (2567 : 925), [2] วิสา แสนเล็ง (2565 : 1243), [3] ศักรินทร์ สมพิศนภา (2565 : 34-35), [4] รัชดาภรณ์ ณรงค์กุล และศุทธิพงศ์ ภูวัชรวรานนท์ (2564 : 96-97), [5] สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2562 : 11), [6] ธริศร เทียบปาน (2562 : 47-61), [7] อมรดา พุทธินันท์ (2561 : 57), [8] วิไลวรรณ ปุริรัตน์ และคณะ (2560 : 119), [9] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28-29), [10] ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001), [11] เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni and others, 1980 : 267-268), [12] เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Sherron, 1970 : 122-128)

จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จากทัศนะของนักวิจัย นักวิชาการ นักการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 30 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่รายด้าน สรุปได้ว่ามี 5 ด้าน ที่มีความถี่สูงสุด จำนวน 8 - 9 ความถี่ คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการวัดและประเมินผล 3. ด้านการนิเทศการศึกษา 4. ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ดังนั้น ในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรย่อยออกมาได้เป็น 5 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดทำ ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบททางสังคมอย่างเหมาะสม หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะที่จำเป็นเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างสมรรถนะ ความคิดเชิงวิเคราะห์ และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การวางแผน การยกย่อง การนำไปใช้ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน กระบวนการนี้ ยังเน้นความร่วมมือระหว่างครู นักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และชุมชนเพื่อสร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและซับซ้อน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบททางสังคม ไม่ใช่เพียงการสร้างเอกสารหรือแผนการเรียนการสอนใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการทั้งในระดับบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน และความต้องการของชุมชนรวมถึงตลาดแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ, 2567 : 925) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างที่จำเป็นต้องปรับปรุง ข้อมูลเหล่านี้ครอบคลุมความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่ต้องการให้ผู้เรียนมีหลังจากสำเร็จการศึกษา การประเมินความต้องการดังกล่าว ช่วยให้การออกแบบหลักสูตรเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล (วิสา แสนเลิง, 2565 : 1243) ขั้นตอนต่อมาคือการวางแผนและยกย่องหลักสูตร ซึ่งรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล หลักสูตรต้องสอดคล้องกับวัยและระดับความรู้ของผู้เรียน การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจ และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (ศักรินทร์ สมพิศนภา, 2565 : 34-35) การนำหลักสูตรไปใช้สะท้อนการปฏิบัติจริงในห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การใช้หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนเนื้อหาหรือวิธี

การสอนตามบริบทและความต้องการของผู้เรียน การสนับสนุนครูและผู้สอนให้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นเป็นปัจจัยสำคัญ และต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่ม การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (รัชดาภรณ์ ณรงค์กุล และศุทธิพงศ์ ภูวธีรวรานนท์, 2564 : 96-97) การประเมินผลหลักสูตรช่วยตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งในด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม การประเมินนี้ทำได้ทั้งระหว่างทดลองใช้และหลังการนำไปใช้จริง เพื่อนำผลลัพธ์มาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562 : 11) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เน้นความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา ครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และชุมชน การมีส่วนร่วมช่วยให้หลักสูตรสะท้อนความต้องการจริงของผู้เรียนและสังคม ทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นและพร้อมต่อการประกอบอาชีพหรือพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน (อมลดา พุทธินันท์, 2561 : 57) การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ต้องมีการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการใหม่ของผู้เรียน การปรับปรุงอาจรวมถึงการเพิ่มเนื้อหาใหม่ ปรับกระบวนการเรียนรู้ หรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการบูรณาการที่รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนและยกร่าง การนำไปใช้จริง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบททางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคม ไม่เพียงแต่การสร้างเอกสารหรือแผนการเรียนการสอนใหม่เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และตลาดแรงงาน เพื่อนำมาสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน กระบวนการเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างของหลักสูตรเดิม จากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (วิไลวรรณ ปุริรัตน์ และคณะ, 2560 : 119) การนำหลักสูตรไปใช้สะท้อนถึงการปฏิบัติจริงในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนเนื้อหาและวิธีสอนต้องยึดหยุ่นตามบริบทและความต้องการของผู้เรียน พร้อมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็น ทั้งยังต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การทำงานกลุ่ม การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 28-29) การประเมินผลหลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพ และประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งผลลัพธ์ของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม ซึ่งผลลัพธ์จากการประเมินจะนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้

มีความสมบูรณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี (Hoy and Miskel, 2001) ในบริบทของการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้นำทางวิชาการต้องประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร นักวิชาการและชุมชน เพื่อให้หลักสูตรสะท้อนความต้องการจริงของผู้เรียนและสังคมอย่างต่อเนื่อง พร้อมเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะและความพร้อมในการประกอบอาชีพ พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในสังคมอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผน ออกแบบ ปรับปรุงและดำเนินการ หลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เนื้อหา วิธีการเรียนรู้และการประเมินผล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิชาการ และเทคโนโลยี ในยุคดิจิทัล มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาสมรรถนะ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ ในอนาคต โดยต้องดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีการประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

องค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงการให้คะแนนหรือประเมินความสำเร็จของผู้เรียนเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูล เกี่ยวกับพัฒนาการ ความก้าวหน้า และสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูและผู้บริหารเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของผู้เรียน รวมถึงสามารถใช้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงหลักสูตร วิธีการสอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ตลอดจนส่งเสริมความรับผิดชอบและการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

การวัดผลและประเมินผลถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารและพัฒนาระบบ การสอนในระบบการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการสอนและหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป้าหมายของสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผลไม่ใช่เพียงการให้คะแนนหรือจัดอันดับผู้เรียน แต่เป็นกระบวนการบูรณาการที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์มาตรฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความผล ไปจนถึงการใช้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงหลักสูตร วิธีการสอน และการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนแรกของกระบวนการคือการกำหนด วัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าและสมรรถนะของผู้เรียนได้ตรงประเด็นและเป็นระบบ การกำหนดเกณฑ์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

และสะท้อนความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่คาดหวังจากผู้เรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องใช้เครื่องมือและวิธีการหลากหลาย เช่น แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ โครงงาน หรือการประเมินผลงาน ข้อมูลที่รวบรวมต้องมีความน่าเชื่อถือ ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้สามารถตีความผลและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลควรคำนึงถึงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง การวิเคราะห์และตีความข้อมูลช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างในการเรียนการสอน ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลลัพธ์จากการประเมินยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ทั้งในระดับห้องเรียน โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งด้านการพัฒนาครู หลักสูตร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การประเมินที่ต่อเนื่องช่วยให้เกิดการพัฒนามีความยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยีและความต้องการใหม่ของผู้เรียน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลยังเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความตระหนักของผู้เรียนต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้เรียน ผู้บริหาร และชุมชน ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างบูรณาการ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สรุปได้ว่าการวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการบูรณาการที่ครอบคลุมการกำหนดวัตถุประสงค์ การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และตีความผล รวมถึงการนำผลไปปรับปรุงหลักสูตรและการสอนอย่างต่อเนื่อง การประเมินที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะเต็มศักยภาพ ครู และผู้บริหารสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา (ธริศร เทียบปาน, 2562) กระบวนการนี้ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์มาตรฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความผล ไปจนถึงการใช้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงหลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ (อมลรดา พุทธินันท์, 2561: 12) การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ที่ชัดเจนเป็นขั้นแรกที่สำคัญ เพื่อให้สามารถวัดสมรรถนะของผู้เรียนได้ตรงประเด็น การเก็บรวบรวมข้อมูลต้องใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น แบบทดสอบ การสังเกต โครงงาน หรือการประเมินผลงาน และต้องมีความน่าเชื่อถือ ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน (วิไลวรรณ ปุริรัตน์ และคณะ, 2560 : 29) การตีความข้อมูลช่วยให้

ผู้บริหารและครูเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างของกระบวนการเรียนการสอน ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนให้เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 11) ผลลัพธ์จากการประเมินยังช่วยวางแผนพัฒนาการศึกษาในระดับห้องเรียน โรงเรียน และเขตพื้นที่ ทั้งด้านครู หลักสูตร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การประเมินอย่างต่อเนื่องเสริมสร้างการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อติดตามและประเมินพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินผลการประเมิน โดยอิงจากเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสะท้อนคุณค่า และนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีบทบาทในการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชน การนิเทศไม่เพียงเป็นการประเมินผลหรือให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุงงาน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานอย่างรอบด้านนี้ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีบทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูและบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน การนิเทศไม่ใช่เพียงการตรวจสอบหรือประเมินผลเท่านั้น แต่เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนครูในการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง (วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ, 2567: 11) กระบวนการนิเทศมุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาทักษะการสอน วิเคราะห์ผลการเรียน และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (วิสา แสนเลิง, 2565 : 56)

ขั้นตอนของการนิเทศครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายช่วยให้ระบุปัญหาจุดที่ต้องพัฒนา และความต้องการของผู้เรียนได้ชัดเจน การนิเทศจึงไม่ใช่การลงโทษหรือวิจารณ์เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน (ศักรินทร์ สมพิศนภา, 2565 : 41-42) การนิเทศยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (รัชดาภรณ์ ฌรงค์กุล และศุทธิพงศ์ ภูวัชรวรานนท์, 2564 : 103-104) ซึ่งการนิเทศการศึกษายังครอบคลุมการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา (จริศร เทียบปาน, 2562 : 45)

การสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นระบบและยั่งยืน การสร้าง PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยพัฒนาความสามารถทั้งด้านการสอนและการบริหาร จึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (อมลรดา พุทธินันท์, 2561 : 57; วลัยวรรณ ปุริรัตน์ และคณะ, 2560 : 119; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 28-29; เฟเบอร์และเซอร์รอน, 1970 122-128) สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการบูรณาการที่รวมทั้งการให้คำปรึกษา การสนับสนุน การประเมินผล และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีและชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

องค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดเนื้อหา แต่ครอบคลุมการวางแผนหลักสูตร การออกแบบกิจกรรม การใช้สื่อและเทคโนโลยี การให้คำแนะนำ และการประเมินผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยังส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์

และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริมแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดเนื้อหา แต่ยังครอบคลุม การวางแผนหลักสูตร การออกแบบกิจกรรม การใช้สื่อการเรียนการสอน การประเมินผล และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม (วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ, 2567 : 925) องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยหลักสูตรและแผนการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล การออกแบบหลักสูตรต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระดับความรู้และความสามารถของผู้เรียน รวมถึงบริบททางสังคมและความต้องการของชุมชน (ศักรินทร์ สมพิศนภา, 2565 : 34-35; รัชดาภรณ์ ณรงค์กุล และศุทธิพงศ์ ภูวธีรวรานนท์, 2564 : 96-97)

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการและสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อออกแบบกิจกรรมและสื่อที่ตอบสนองต่อความสามารถและความสนใจของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น สื่อดิจิทัล วัสดุการเรียนรู้ และสื่อเชิงปฏิบัติ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562 : 11) การจัดการเรียนการสอนยังเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการให้กำลังใจ การเอาใจใส่ และการสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างจริงจัง และเกิดความเข้าใจลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและความสามารถในการปรับตัว (วิไลวรรณ ปุธิรัตน์ และคณะ, 2560 : 119; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 28-29) การวัดผลและประเมินผลถือเป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมให้เหมาะสม การประเมินผลควรครอบคลุมทั้งผลลัพธ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะและสมรรถนะ รวมถึงกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนได้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (Hoy and Miskel, 2001; Sergiovanni and others, 1980 : 267-268) การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต้องคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมี

ส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยี และการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ให้พร้อมต่อการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการ บูรณาการที่รวมทั้งการวางแผนหลักสูตร การจัดกิจกรรม การใช้สื่อและเทคโนโลยี การประเมินผล และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามี ประสิทธิภาพและสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพพร้อมรับการพัฒนาต่อเนื่องในอนาคต

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายและเหมาะสม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง โดยครูทำหน้าที่สำคัญในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุผล การเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาและนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียน การสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีบทบาทในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มี คุณภาพสำหรับผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล การพัฒนาในบริบท การศึกษาเน้นการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบ กระบวนการ และวิธีการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน นวัตกรรมทาง การศึกษาเป็นการนำสิ่งใหม่ ทั้งแนวคิด วิธีการ รูปแบบ สื่อ และเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผล ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ จากการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาและนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอนและสร้างความก้าวหน้าในระบบการศึกษา การพัฒนาหมายถึงกระบวนการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้นอย่างมีระบบ มีการวางแผนและกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการ ซึ่งช่วย ยกระดับคุณภาพชีวิตและสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม (โชคทวีร์ อ้นถาวร, 2561 : 13; วลัยลักษณ์ อินนอก และคณะ, 2567 : 925) นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในบริบทของการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัด การศึกษา ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วและมีคุณภาพสูง นวัตกรรมครอบคลุมการพัฒนาระบบการ จัดการศึกษา รูปแบบหรือวิธีการจัดการศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี

ทางการศึกษา การบริหารจัดการ และการวัดและประเมินผล (กิตติพันธ์ อุดมเศรษฐ์, 2565 : 13-15; ศักรินทร์ สมพิศนภา, 2565 : 34-35) นวัตกรรมการเรียนการสอนหมายถึงการนำแนวคิด วิธีการ ระบบ สื่อ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในระบบการเรียนการสอนหรือชั้นเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่เข้ามาใช้ช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลากหลายและเหมาะสม เช่น การเรียนรู้รายบุคคล การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ร่วมมือ การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา โครงการ ศูนย์การเรียนรู้ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนผ่านระบบ e-learning (รัชดาภรณ์ ณรงค์กุล และศุทธิพงศ์ ภูวธีรวานนท์, 2564 : 96-97; พิมพ์ปวีณ์ นิธิจิรัชชาติ และคณะ, 2563 : 48) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ระบบ และวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 28-29) การประยุกต์เทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ความรู้ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์แก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเข้าถึงเนื้อหาได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562 : 11; อมรดา พุทธินันท์, 2561 : 57) การพัฒนาและนวัตกรรมช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรม การเรียนการสอน และวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน การจัดกิจกรรมหลากหลายและใช้สื่อที่เหมาะสมช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ (วิไลวรรณ ปุริรัตน์ และคณะ, 2560 : 119; ธริศร เทียบปาน, 2562 : 47-61) สรุปได้ว่าการพัฒนาและนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ครอบคลุมการปรับปรุงหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและสื่อใหม่ การประเมินผล และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้เรียน ส่งผลให้ครูและผู้เรียนพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และบริบทการศึกษายุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงและนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น นวัตกรรม สื่อ อุปกรณ์ และวิธีการทางเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอน โดยเน้นการตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของผู้เรียน ทั้งในระดับรายบุคคลและกลุ่มผ่าน การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หรือการเรียนรู้แบบกลับด้าน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้รวดเร็ว มีคุณภาพ และเกิด การเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองบริบทยุคดิจิทัล การวัดและประเมินผลที่ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีประเด็นสำคัญทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผน ออกแบบ ปรับปรุงและดำเนินการหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เนื้อหา วิธีการเรียนรู้และการประเมินผลสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิชาการ และเทคโนโลยี ในยุคดิจิทัล มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาสมรรถนะ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต โดยต้องดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

2. ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อติดตามและประเมินพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินผลการประเมิน โดยอิงจากเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสะท้อนคุณค่า และนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีและชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

4. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง โดยครูทำหน้าที่สำคัญในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม

และสนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงและนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น นวัตกรรม สื่อ อุปกรณ์ และวิธีการทางเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอน โดยเน้นการตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของผู้เรียน ทั้งในระดับรายบุคคลและกลุ่ม ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หรือการเรียนรู้แบบกลับด้าน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้รวดเร็ว มีคุณภาพ และเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21

2.3.5 คุณลักษณะยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันและทุกภาคส่วนของสังคม การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและวิธีการทำงาน โดยลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล ดังนี้

อนุกฤษ คงคิด (2565 : ออนไลน์) ได้แบ่ง ยุคดิจิทัล ออกเป็น 4 ยุค ได้แก่

Digital 1.0 ยุคเริ่มต้นของอินเทอร์เน็ตที่เปลี่ยนกิจกรรมจากออฟไลน์เป็นออนไลน์ โดยเริ่มจากการส่งอีเมลและการมีเว็บไซต์เพื่อเข้าถึงข้อมูลตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมกับการเริ่มต้นกิจกรรมเชิงพาณิชย์ออนไลน์

Digital 2.0 ยุคโซเชียลมีเดียที่สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์และขยายวงกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีโซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมต่อธุรกิจและสร้างเครือข่าย ทำให้เกิดการพัฒนาระบบและภาพลักษณ์ในระดับโลก

Digital 3.0 ยุคของข้อมูลและบิ๊กดาต้าที่เกิดจากการเติบโตของโซเชียลมีเดียและอีคอมเมิร์ซ ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลถูกนำมาประมวลผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้ระบบคลาวด์ในการเก็บข้อมูลและการแบ่งปันข้อมูล

Digital 4.0 ยุคที่เทคโนโลยีทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติและมีความชาญฉลาดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Machine to Machine ที่ช่วยลดภาระมนุษย์และเพิ่มศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ เช่น การควบคุมเครื่องใช้ไฟฟ้าผ่านแอปพลิเคชันและการใช้เทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ในการฝึกอบรมและวางแผนต่าง ๆ

ณัฐพร สุโพธิ์ และคณะ (2564 : 16-17) กล่าวถึง "ยุคดิจิทัล" โดยคำว่า "ดิจิทัล" หมายถึง การใช้ตัวเลขในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูลเพื่อแทนความหมายของข้อมูลหรือชิ้นงานต่าง ๆ โดยเฉพาะเลขฐานสองที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากระบบแอนะล็อกที่ใช้คำหรือสัญญาณที่ต่อเนื่อง เพื่อแทนความหมายของข้อมูลผ่านฟังก์ชันที่ต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ทำงานโดยการส่งสัญญาณแบบดิจิทัล โดยเฉพาะเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศที่มีความสำคัญ ทำให้ยุคปัจจุบันได้รับการเรียกว่า "ยุคดิจิทัล"

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ (2564 : 250) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการหลัก ได้แก่

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถรับรู้และเรียนรู้ได้อย่างทันที
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา
3. การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงใช้และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

คุณลักษณะเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการใช้ระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา การมีทัศนคติที่ดีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องของผู้บริหารจะช่วยให้การลงทุนในเทคโนโลยีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตลอดจนส่งผลดีต่อการพัฒนางานบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันและทุกภาคส่วนของสังคม การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบใหญ่หลวงต่อด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และวิธีการทำงาน การปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการใช้ระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาและให้การลงทุนในเทคโนโลยีมีความคุ้มค่า การเข้าใจและการปรับตัวตามยุคดิจิทัล จะช่วยให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.6 แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องการการปรับตัวของทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

ในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566 : 267-269) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการและการศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับยุคดิจิทัล สามารถสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลได้เป็น 4 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ

1.1 สถานศึกษาได้วางแผนและแนะทางการปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลังการวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้บรรลุ จุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความ เป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่ใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อเทคโนโลยี เพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลาย ๆ ด้าน

2. ด้านการบริหารจัดการ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเรียนรู้การจัดการและใช้เทคโนโลยี

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ได้

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก

2.5 สถานศึกษาจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การ เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนซึ่งเป็นหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญเพราะบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนจะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้นโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีอาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาความรู้เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ ฯลฯ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. ด้านการนิเทศ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมั่นใจว่าครูและบุคลากรเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ซึ่งการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือจากผู้นิเทศที่กระทำต่อครู ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนอันจะนำซึ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตาม มาตรฐานที่กำหนด

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจว่าการจัดการศึกษาควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาให้นำไปใช้ใน ชีวิตจริงได้

ทอรั้ง บุญส่ง และนันทรัตน์ เจริญกุล (2565 : 1) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงแนวทางการพัฒนาเครื่องมือนิเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายควรติดตามและพัฒนาเครื่องมือร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดการประชุมทุกภาคเรียน เพื่อนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยของครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทํางานวิจัยในอนาคต
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรจัดอบรมครูเพื่อให้สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การจัดการเรียนการสอนสามารถปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพในการบูรณาการความรู้จากหลายกลุ่มสาระ

อาทิตย์ พิมพ์โคตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2565 : 250-251) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน
2. ด้านการวัดผลและประเมินผล การกำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกในการประเมิน
3. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา การแต่งตั้งบุคลากรเป็นผู้นิเทศ เพื่อการติดตามกิจกรรมในพื้นที่ รวมถึงการนิเทศออนไลน์และการใช้ผลการนิเทศในการปรับปรุงการจัดการศึกษา
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การให้ความรู้แก่ครูผู้สอนด้านการวิจัย และส่งเสริมการวิจัยของครู
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การสำรวจความจำเป็นในการใช้สื่อและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการวางแผนและการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล โดยมีแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา ควรมีการประชุมและอบรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือนิเทศให้ตรงกับมาตรฐานการเรียนรู้ และต้องมีการติดตามผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมความเป็นผู้นำและการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพและการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง

2. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรกำหนดการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ทราบปัญหาและปรับปรุงการวิจัยในอนาคต
3. การจัดการเรียนการสอน ควรจัดอบรมครูให้สามารถออกแบบแผนการเรียนรู้ร่วมกัน และบูรณาการความรู้จากกลุ่มสาระต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
4. การวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการศึกษา และต้องค้นหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาองค์กร
5. การบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการข้อมูล และสื่อสาร กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างระบบฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ
6. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

อติการ์ เอส ออสมาน (Osman Atikah S., 2020 : 224) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งพบว่า ผู้นำควรมีการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยม ควรกำหนดให้ชัดเจน ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษา และให้ความสำคัญในการสื่อสาร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งคือกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียน เป็นจุดสำคัญของ ผู้นำทุกคน

ออสเดมิร์ค โคบาล และบอซคุต (Özdemir, S., Çoban, Ö., &Bozkurt, S., 2020 : 399) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับความเป็น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของครู การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็น ของครู ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายสถานการณ์ การศึกษา ดำเนินการในกรุงอังการา ประเทศตุรกี โดยมีครูจำนวน 424 คนเข้าร่วมในการเก็บข้อมูล เครื่องมือ ที่ใช้ คือ แบบวัดทักษะผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแบบวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างทุกมิติของทักษะในศตวรรษที่ 21 กับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และยังพบว่า ทักษะดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านความรู้สารสนเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ และหน้าที่

รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างทักษะในด้านเหล่านี้ เพื่อพัฒนาพฤติกรรม
การเป็นผู้นำทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฟรัมกิน (Frumkin, 2018 : 137) ได้ทำการศึกษาการสร้างโรงเรียนใหม่ : การบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหาร มี 3 ประเภท คือ
การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดม
ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจ
ของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่ององค์ประกอบของยุทธศาสตร์ และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน
องค์ประกอบ 3 ด้าน ของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐและการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้อง
มีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

คิงส์มิลล์ (Kingsmill, 2016 : 260-273) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสบการณ์ของการเป็น
พลเมืองดิจิทัลในหลักสูตรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยคิงส์มิลล์ กล่าวว่า การเกิดขึ้นของโลก
ดิจิทัลได้สร้างความเปลี่ยนแปลงขึ้นมากมาย ทั้งตัวบุคคลและสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
นั้นได้สร้างความต้องการใหม่ในการพัฒนาพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้โรงเรียนการที่ถูกจับตา
มองในเรื่องของการพัฒนาและการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
เพื่อสำรวจว่านักเรียน ครู และผู้นำของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้รับหลักสูตรความเป็นพลเมือง
ดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัลช่วยส่งเสริมมาตรฐานของพฤติกรรม
ออนไลน์ในโรงเรียน ซึ่งครูและผู้นำโรงเรียนคิดว่าหลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัลสามารถนำมา
บูรณาการเพื่อพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีส่วนร่วมทางสังคมออนไลน์ได้อย่างมีความรับผิดชอบ
และรัฐบาลต้องเห็นความจำเป็นและให้ความสำคัญกับหลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียน
เนื่องจากโรงเรียนและครอบครัวต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการพัฒนาความเป็นพลเมือง
ดิจิทัลให้กับนักเรียน และยังพบความขาดแคลนในด้านความรู้ของครูในเรื่องของการสอนความเป็น
พลเมืองดิจิทัล จึงมีความจำเป็นต้องให้ครูมีความรู้เรื่องของการเป็นพลเมืองดิจิทัลมากยิ่งขึ้น
อีกทั้งเรื่องหลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีการศึกษาที่เป็นพลวัตร ช่วยกระตุ้นให้เกิดการมุ่งเน้น
ความเป็นพลเมืองดิจิทัล บุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเบื้องต้นและต่อเนื่องเกี่ยวกับ
ความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อที่จะได้นำไปพัฒนานักเรียนได้และโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับ
หลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัล เนื่องจากเป็นพื้นฐานของนักเรียนทุกคนในการเป็นพลเมืองในสังคม
ดิจิทัลได้อย่างมีความรับผิดชอบ

ชาเยน คาน (Shahyan Khan, 2016 : 1) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล : การศึกษาผลกระทบของระบบดิจิทัลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำระดับผู้บริหาร การแปลงเป็นดิจิทัล และปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงธุรกิจและองค์กรที่มีอยู่เดิมอย่างรวดเร็วและเป็นพื้นฐาน แม้ว่าจะถือเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไป แต่การวิจัยในการผสมผสานด้านดิจิทัลและความเป็นผู้นำยังคงมีอยู่ไม่มากนัก ในขณะที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงอย่างไร เพื่อให้บรรลุสิ่งนี้การศึกษาใช้แนวทางสองทางโดย (1) ร่างโครงสร้าง 6 ลักษณะของดิจิทัล และ (2) วิเคราะห์ว่าลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อรูปแบบการเป็นผู้นำสามรูปแบบร่วมสมัยอย่างไร : ตามค่านิยม การเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้นำที่แท้จริง จากการสำรวจวรรณกรรมในวงกว้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก 13 ครั้ง กับผู้บริหารและผู้นำองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะเฉพาะ 6 ประการที่ระบุได้ของระบบดิจิทัลส่งผลต่อรูปแบบการเป็นผู้นำร่วมสมัย ทั้ง 3 รูปแบบ คุณลักษณะต่าง ๆ ไม่เพียงแต่เปลี่ยนวิธีที่ผู้นำฝึกฝนรูปแบบความเป็นผู้นำแต่ละแบบเท่านั้น แต่ยังเปลี่ยนวิธีที่ผู้นำแสดงออกผ่านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล วิธีการ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อยกระดับและเสริมอำนาจความเป็นผู้นำ แม้แต่คุณสมบัติย่อยของแบบความเป็นผู้นำแต่ละแบบก็ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขั้นพื้นฐานนี้ สิ่งที่ยังพบ คือ มุมมองเสริม 3 ประการเมื่อเป็นผู้นำองค์กรที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไป คือ มุมมองขององค์กรรวมระบบเสมือนจริง และฮับบนเครือข่าย มุมมองเหล่านี้แต่ละด้านถูกนำเสนอในลักษณะเป็นผู้นำร่วมสมัย

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

ศุภชัย เชิงเอี่ยม และคณะ (2567 : 471-472) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 310 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครจซี่เมอร์แกน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.25$) 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$,

SD = 0.21) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนตรราภา ขวัญเนตร (2567 : 236-237) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำนวน 320 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว LSD และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานวิชาการ

เดชา สอนนวล และคณะ (2566 : 143-144) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 3) เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานวิชาการ ตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนโรงเรียน 157 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร ประชากรรวมทั้งสิ้น 1,315 คนขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลาก และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

○ นัญจรีภรณ์ ไชริศมี และสุทธิพงศ์ หกสุวรรณ (2566 : 51-52) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ รวมถึงออกแบบและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 624 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ และการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่โดดเด่นคือ การวางแผนงานด้านวิชาการและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (PNI_{modified} = 0.166) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 35 แนวทาง ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล และการนิเทศการศึกษา งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องบูรณาการ

การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การวิจัย และการนิเทศเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเหมาะสมและประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทสมัยใหม่ได้อย่างแท้จริง

นฤตม เองฉ้วน และจิตติมา วรรณศรี (2566 : 102) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

วสันต์ ขวกิจไพบูลย์ และคณะ (2566 : 161-162) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ การทำงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จินตนาการ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.59$) 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการวิจัย ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.58$) และ 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ ($r_{xy} = 0.87$) รองลงมา คือ การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ($r_{xy} = 0.86$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการวิจัย ($r_{xy} = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดิเรกฤทธิ์ ยูเหล็ก และคณะ (2565 : 54 - 55) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 225 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว One way Anova ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ตามพบว่าอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ของครูและการนำสื่อมาใช้กับผู้เรียน มีการสร้างแบบวัดและประเมินผลที่เกิดจากความต้องการของครูและผู้เรียนที่เน้นการประเมิน เพื่อพัฒนาแบบรอบด้าน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนา หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

โชติรส จิโนรส และคณะ (2565 : 87-88) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.84 – 0.94 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเที่ยง 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมการพยากรณ์ของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.95 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91.00

ศิริพร สิทธิศรี และคณะ (2565 : 79-80) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รวมถึงกำหนดและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม การวิจัยใช้วิธีผสมผสาน ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มี 3 ระยะ ได้แก่ การศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดแนวทาง และการประเมินแนวทาง กลุ่มตัวอย่าง ในการสำรวจ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน 274 คน ส่วนกลุ่มพหุกรณีมี 3 โรงเรียน และผู้เชี่ยวชาญประเมินอิงเกณฑ์ 5 คน เครื่องมือประกอบด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.97$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.62$) ด้านความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การยึดหลักคุณธรรมความดี ($PNI_{modified} = 0.13$) รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ($PNI_{modified} = 0.12$) ด้านวิสัยทัศน์ (0.09) ความรับผิดชอบ (0.08) และความซื่อสัตย์สุจริต (0.06) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การยึดหลักคุณธรรมความดี และความเป็น แบบอย่างที่ดี แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนารวม 14 แนวทาง เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง การบริหารด้วยความซื่อสัตย์ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง และการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวทางมี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุดในภาพรวม ($\bar{X} = 4.89-4.91$) โดยด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือความเป็นประโยชน์ ส่วนด้านความถูกต้องมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนและเป็นระบบ สามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรปรัชญ์ หลวงโย และคณะ (2564 : 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบริบทและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพบริบทและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สภาพบริบทโดยการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT Matrix และตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพบริบทและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะความร่วมมือ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ สภาพบริบทการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จุดแข็ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี จุดอ่อน คือ ผู้บริหารขาดความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ โอกาสคือ ชุมชนและผู้นำท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อุปสรรคคือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายอยู่เสมอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการร่วมมือกับ ชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน และปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี 2. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์ย่อย 59 มาตรการ 51 ตัวชี้วัด โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การนิเทศ และการสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่มีคุณธรรม วิสัยทัศน์ และทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถกำหนดแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความรับผิดชอบ และ 4) การตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กร การวางทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงรุก มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ประสานความร่วมมือได้ดี และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สามารถสรุปได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการวัดและประเมินผล 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยการดำเนินงานวิชาการต้องเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ โดยมีเกณฑ์ คือ “มาก” หมายถึง เนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวแปรที่ศึกษา “ปานกลาง” หมายถึง เนื้อหาเกี่ยวข้องบางด้านของตัวแปรที่ศึกษา และ “น้อย” หมายถึง เนื้อหาเกี่ยวข้องเพียงเล็กน้อยหรือทั่วไป สรุปได้ดังตารางที่ 2.3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ความเชื่อมโยงของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้อง กับตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยต่างประเทศ					
อติการ์ เอส ออสมาน (Osman Atikah S., 2020 : 224	การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนและค่านิยมร่วม ช่วยส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ การสื่อสาร และความร่วมมือสะท้อน ความรับผิดชอบและการมี ส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายช่วยให้ การตัดสินใจรอบคอบ และเพิ่มโอกาสสำเร็จ	การบริหารงานวิชาการ ยุคดิจิทัลต้องกำหนด เป้าหมายร่วมและสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความร่วมมือ และพัฒนาการเรียนการ สอนให้ตอบโจทย์เทคโนโลยี และบริบทสถานศึกษา	✓		
ออคเตมิร์ค โคบาล และบอซคุต (Özdemir, S., Çoban, Ö., & Bozkurt, S., 2020 : 399)	ผู้บริหารที่มีทักษะ ด้านความรู้สารสนเทศ เทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำสามารถ ปรับปรุงการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยทักษะเหล่านี้ช่วยเสริม ความแข็งแกร่งในการวาง กลยุทธ์และการบริหาร องค์กรในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะ เหล่านี้เพื่อยกระดับภาวะ ผู้นำให้มีประสิทธิภาพใน บริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ เป็นปัจจัยสำคัญใน การวางแผนและบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้ ทักษะเหล่านี้ได้ดีจะช่วย พัฒนากลยุทธ์การบริหาร ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยน แปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมี ประสิทธิภาพการเสริมสร้าง ทักษะเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการยกระดับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการใน ยุคดิจิทัล	✓		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้อง กับตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยต่างประเทศ (ต่อ)					
ฟรัมกิน (Frumkin, 2018 : 137)	ผู้บริหารต้องกำหนดภารกิจ และทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดใหม่พัฒนา บริการการศึกษา ใส่ใจ รายละเอียดทุกขั้นตอน และตัดสินใจอย่างแม่นยำ เพื่อให้โรงเรียนปรับตัว และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ	การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วย ยกระดับคุณภาพการสอน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน เร็ว ผู้บริหารจึงต้องใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใน การประเมินและพัฒนา งานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับความท้าทาย ยุคดิจิทัล		✓	
คิงส์มิลล์ (Kingsmill, 2016 : 260-273)	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ใน การพัฒนาพลเมืองดิจิทัล ออกแบบและบูรณาการ หลักสูตรให้เหมาะกับบริบท กำหนดมาตรฐานพฤติกรรม ออนไลน์ที่ปลอดภัย และตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาบุคลากร และนักเรียนอย่างเป็นระบบ	หลักสูตรพลเมืองดิจิทัล ช่วยยกระดับพฤติกรรม และความรับผิดชอบของ ผู้เรียน จึงควรบูรณาการใน แผนสอน พัฒนาครู ดูแล ความปลอดภัย และสร้าง ความร่วมมือ เพื่อสร้าง พลเมืองดิจิทัลคุณภาพ		✓	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
ชาเยน คาน (Khan, S., 2016 : 1)	การเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัลส่งผลต่อบทบาทผู้นำ ในทุกมิติ โดยผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ต้องผสมผสานการใช้เทคโนโลยี กับความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์ เพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า และแข่งขันได้ในโลกที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	การบริหารงานวิชาการยุค ดิจิทัลต้องการผู้นำที่เข้าใจ เทคโนโลยี ใช้เครื่องมือ ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานแบบ เครือข่ายอย่างยืดหยุ่น ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็น กุญแจสู่ความสำเร็จของงาน วิชาการ		✓	
ศุภชัย เชิงเอี่ยม และคณะ (2567 : 471 - 472)	ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพสามารถนำ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในโลกดิจิทัลมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในด้านการ บริหารงานวิชาการ ช่วยให้ โรงเรียนปรับตัวและ ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	การบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพในระดับสูง	✓		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
เนตรนา ขวัญเนตร (2567 : 236-237)	ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการ บริหารงานวิชาการ การใช้ เทคโนโลยี และการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมด ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และความสามารถในการ แข่งขันของสถานศึกษา	การบูรณาการเทคโนโลยี เข้ากับกระบวนการพัฒนา งานวิชาการ ส่งผลให้ การบริหารมีความทันสมัย ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อ ความต้องการของ สังคมยุคใหม่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	✓		
เดชา สอนนวล และคณะ (2566 : 143-144)	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ และบริหารจัดการ สถานการณ์ที่ยากลำบากได้ อย่างรวดเร็ว โดยการปรับ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุน การเรียนการสอน เช่น การ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผ่านระบบออนไลน์และการ ใช้สื่อดิจิทัล	การบริหารงานวิชาการ ในช่วงเวลานั้นมีความ สำเร็จสูง โดยเฉพาะในด้าน การพัฒนากระบวนการ การเรียนรู้และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่ มีความสอดคล้องกับ ความต้องการของการเรียน การสอนในยุคดิจิทัล	✓		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
นักจริยธรรม ไชรัมย์ และสุทธิพงศ์ หกลสุวรรณ (2566 : 51-52)	แนวทางการบริหารงาน วิชาการในยุคดิจิทัลมี พื้นฐานจากภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ในทุกมิติ ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงการศึกษา ยุคใหม่อย่างแท้จริง	การบริหารงานวิชาการ ยุคดิจิทัลต้องการ การวางแผนที่มีความ เป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีใน การประเมินผลและการวิจัย เชิงพัฒนา เพื่อปรับปรุง คุณภาพการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญ กับการสร้างแนวทางที่ สามารถดำเนินการได้จริง ในทุกด้านของการบริหาร งานวิชาการ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต		✓	
นฤตม เองฉ้วน และจิตติมา วรรณศรี (2566 : 102)	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ดิจิทัล และความร่วมมือ สอดคล้องกับองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งเน้น การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การทำงานร่วมกับบุคลากร และการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้และการ พัฒนาหลักสูตร ซึ่งต้อง อาศัยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ อย่างต่อเนื่อง	✓		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้อง กับตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ และคณะ (2566 : 161-162)	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร มีจุดเด่น ด้านการไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ที่เน้น การสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความ น่าเชื่อถือในองค์กร	การดำเนินงานวิชาการของ โรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก โดยการจัดการเรียนรู้ และการใช้สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล ขณะที่ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์เชิงบวกสูง กับคุณภาพการบริหารงาน วิชาการด้านนิเทศติดตาม และพัฒนาหลักสูตร	✓		
ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ (2565 : 54)	การพัฒนาทักษะและการ ดำเนินงานในทิศทางที่ถูกต้อง และมีจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างความสำเร็จใน องค์กรการ ศึกษาผู้บริหารที่ สามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการ จะมีภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถสร้างความร่วมมือ และการพัฒนาในด้าน การศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ขึ้นทั้งกับครูและนักเรียน	การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีการใช้ หลักการเหล่านี้ในการ บริหารจัดการงานวิชาการ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการ บริหารงานในยุคดิจิทัลที่ เน้นการปรับตัวและการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดการ	✓		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
โชติรส จิโนรส และคณะ (2565 : 87-88)	มีความเชื่อมโยงในมิติ ของภาวะผู้นำที่ส่งผลให้ การบริหารวิชาการเกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังกล่าว จะเอื้อต่อการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาได้ อย่างยั่งยืน	การบริหารงานวิชาการ ยุคดิจิทัลต้องบูรณาการ ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ได้รับ งบประมาณสนับสนุน การร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชน การบริหาร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศักยภาพครู อย่างต่อเนื่อง	✓		
ศิริพร สิทธิศรี และคณะ (2565 : 79-80)	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ การยึดหลักคุณธรรมความดี และความเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับ มิติของภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ เพราะช่วย กำหนดทิศทางองค์กร สร้างความน่าเชื่อถือ เสริมความไว้วางใจ และเป็นแรงบันดาลใจ แก่บุคลากร	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ที่ทำให้การบริหารงาน วิชาการในยุคดิจิทัลเกิด ประสิทธิภาพและความ ยั่งยืน	✓		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นวิเคราะห์		ระดับความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปร		
	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษายุคดิจิทัล	มาก	ปาน กลาง	น้อย
งานวิจัยในประเทศ (ต่อ)					
วรปรัชญ์ หลวงโย และคณะ (2564 : 59)	การพัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำ ที่สอดคล้องกับบริบทใน ศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัย สำคัญในการช่วยยกระดับ ประสิทธิภาพการบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความ ท้าทายได้อย่างเหมาะสม	การบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถ ปรับตัวและนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ควบคู่กับ การบริหารจัดการที่มี วิสัยทัศน์และความ รับผิดชอบ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และซับซ้อนของระบบ การศึกษา		✓	

ที่มา : สรุปและสังเคราะห์โดยผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี