

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ศศิศ ศิริพรหมมา

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP
MODEL FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1**

SASIT SIRIPHROMMA

**A dissertation submitted in fulfillment of the requirement
for Doctor of Philosophy in Education Administration
Academic Year 2017**

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ชื่อนักศึกษา นายศศิศ ศิริพรหมมา

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา)


.....กรรมการ
(ดร.พจนู โกจารย์ศรี)

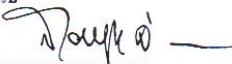

.....กรรมการ
(ดร.สมภารชัชชนัน ศิโลศรีไช)


มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)


.....อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)


คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

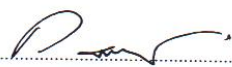

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิไล ตั้งจิตสมคิด)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐงจร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์)


.....กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
เสนอโดย	นายศศิิต ศิริพรหมมา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ผจญ โกจารย์ศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.สมภารชัยชนธ์ ศิโลศรีไซ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และ2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนและศึกษานิเทศก์ จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ฉบับดังนี้ 1) แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ และ2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(EFA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ 72 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 15 ตัวชี้วัด 2) มีหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม 13 ตัวชี้วัด 3) มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 ตัวชี้วัด 4) มีวิสัยทัศน์ 14 ตัวชี้วัด และ 5) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14 ตัวชี้วัด

2. ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Title	The Development Of Instructional Leadership Model For School Administrators Under The Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1
Author	Sasit Siriphromma
Program	Education Administration
Major Advisor	Assistant Professor Dr.Kisda Pongpittaya
Co-Advisor	Dr.Phajon Gojarnsri
Co-Advisor	Dr.Somphanthusuthorn Silosreechai
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research was 1) to develop a model for leadership development, under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1. 2) consisted in testing the model for leadership development, under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1. A sample were directors, the deputy directors of school, the academic teachers and the supervisors the were 276. Research tools were 1) There were 2 checklist questionnaire. 2) There was 1 recording form focus group conversation. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, and Exploratory Factor Analysis. (EFA)

The findings of the research were summarized as follow :

1. The Instructional leadership Model under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1. was 5 separated items : 1) can effectively manage, 15 indicator 2) use of participatory management, 13 indicator 3) be knowledgeable of basic education curriculum, 16 indicator 4) have vision, 14 indicator and 5) has moral, ethical and professional ethics, 14 indicator.

2. The suitability a model for leadership development, under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1. To a high Quality grade.

Keywords : Development Of Model, Instructional Leadership

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ผจญ โกจารย์ศรี และ ดร.สมภารชัชธรณ์ ศิโลศรีไช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้ให้ความเมตตาตลอดเวลาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ได้ให้คำปรึกษาด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดร.เสงี่ยม ทองละมุลรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดร.บัญญัติ เพ็ญจันทร์รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดร.กฤษดิพัฒน์ พลคราม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 นายประยงค์ มาแสงศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษานายวิชัย เพ็ชรเรือง ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ที่มี ส่วนในการช่วยเหลือทุกท่านในการให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดทำคุษฎี นิพนธ์ฉบับนี้ ดำเนินการลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

ขออุทิศผลแห่งความดีครั้งนี้เพื่อบูชาพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร แก้วดวงดี ที่ได้ จุดประกายความฝันและความเชื่อมั่น ในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จ

ขอขอบคุณ คุณครูชมภูษุช ศิริพรหมมา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านโนนเปลือย นายเกษิตศ ศิริพรหมมาและนายกฤษกร ศิริพรหมมา ภรรยาและบุตร ที่ช่วยเป็นแรงสนับสนุนเป็น กำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำเพื่อบูชาพระคุณ ของ บิดา มารดา ญาติ ผู้มีพระคุณและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนให้เกิดปัญญา หล่อหลอมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพียรพยายาม จนประสบความสำเร็จในการเรียนในครั้งนี้

ศศิศ ศิริพรหมมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	11
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.....	21
หลักการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2554.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	34
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	69
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ขั้นตอนที่ 1 โครงร่างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	115
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	120
การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	131
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	140
สรุปผลการวิจัย.....	140
อภิปรายผลการวิจัย.....	143
ข้อเสนอแนะ.....	148
บรรณานุกรม.....	149
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	159
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	162
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	186
ภาคผนวก ง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง.....	206
ภาคผนวก จ เกียรติบัตรภาษาอังกฤษ.....	218
ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับการลงบทความวิจัย.....	222
ประวัติผู้วิจัย.....	224

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทฤษฎีและแนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	18
2	จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน สังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2558 แยกเขตพื้นที่การศึกษา.....	76
3	วิเคราะห์การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนช่วงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดชัยภูมิ.....	77
4	จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (ข้อมูล 10 มิ.ย. 58).....	77
5	จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต1 ปีการศึกษา2558	78
6	สรุปจำนวนโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2558.....	78
7	ขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2558 (ขนาดตามการจัดของ สพฐ.).....	78
8	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2558.....	79
9	จำนวนนักเรียนแยกชั้น เพศ ห้องเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	79
10	เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558.....	80
11	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา.....	116
12	แสดงค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ของ รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง.....	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	แสดงค่า Extraction Method: Principal Component Analysis ของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง.....	117
14	แสดงค่า Rotated Component Matrixa ของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง.....	118
15	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและตั้งชื่อรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง.....	119
16	ผลการวิเคราะห์โครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ.....	125
17	แสดงค่าความถี่หัวข้อของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	127
18	ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	131
19	ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	133
20	ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
21	<p>ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้าน มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน.....</p>	136
22	<p>ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้าน ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ.....</p>	137
23	<p>รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....</p>	138

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	20
2	โมเดลสรุปแนวความคิด.....	95
3	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	114
4	รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.....	139

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดบทบาทบัญญัติไว้ในหมวดต่างๆทั้งในเรื่องของความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา บทบัญญัติดังกล่าว ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างตามมา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง กระบวนการ และการเรียนการสอน ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญคือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แต่การดำเนินการยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเพราะในทศวรรษแรกส่วนใหญ่จะเน้นปฏิรูปเฉพาะด้านโครงสร้างส่วนด้านคุณภาพการศึกษายังไม่บรรลุตามที่คาดหวัง จึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ที่มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป้าหมาย 3 ประการคือพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและการจัดการศึกษารวมทั้งมีกรอบแนวทางในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, น.15-18) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและรองรับการประเมินภายนอกที่จะเน้นงานวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนช่วยให้คนมีความรู้ มีความสามารถ มีคุณภาพ สามารถเผชิญกับปัญหาสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

การจัดการศึกษาของไทยปัจจุบัน กำลังอยู่ในภาวะวิกฤตอันสืบเนื่องจากปัญหาคุณภาพ การศึกษาในทุกระดับ มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ ขาดคุณธรรม จริยธรรม และแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและคุณธรรมรวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายรวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2552, น. 37-42) ยังคงเป็นที่ วิพากษ์วิจารณ์กันว่ามีคุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม ระบบการศึกษาไม่ดี ไม่มี การควบคุมมาตรฐานการศึกษา การกระจายการศึกษาไม่ทั่วถึงและยังไม่อาจรองรับการเปลี่ยนแปลง ในยุคโลกาภิวัตน์ได้ และที่สำคัญ สิ่งซึ่งเป็นจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ คือ ปัจจุบัน การศึกษาไทยมีปัญหาเรื่อง ศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของคนไทยเมื่อเปรียบเทียบกับ อารยะประเทศ การศึกษาไทยด้วยกว่าทุกเรื่อง

รัฐบาลจึงได้ดำเนินการกำหนดมาตรการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาหลาย มาตรการเพื่อให้องค์กรนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง โดยมอบนโยบายการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งมีประเด็นที่ต้องมีการ ปฏิรูปอย่างจริงจังคือ ด้านคุณภาพหรือประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา(สุรศักดิ์ ปานเส, 2553, น.24-51) เนื่องจากเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนรับผิดชอบในการวางแผนการดำเนินงานการประสานงานการ ควบคุมกำกับติดตามและการนิเทศงานตลอดจนการติดตามประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในสถานศึกษารวมทั้งต้องเป็นเป็นบุคคลที่ต้องมีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีภาวะผู้นำ(Leadership) และมีทักษะทางการบริหาร โดยอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการในการ บริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นความสามารถ ของบุคคลที่มีบทบาทต่อ ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งแม้บุคลากรในสถานศึกษาอาจไม่เพียงพอ แต่คุณภาพของการศึกษาสูงได้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากเป็นผู้นำใน การดำเนินงานทุกชนิดของคณะบุคคลทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา รวมทั้งเป็นดั่งบั้งชี้ ทิศทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและมี คุณภาพได้มาตรฐาน ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด รวมทั้งมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลัก ที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการ และผู้บริหารที่จะสามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามที่คาดหวังได้นั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและต้องดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการอย่างจริงจังมากขึ้น

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละครั้ง ในระยะที่ผ่านมา แม้ว่าจะได้มีความพยายามเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทย มาโดยตลอดแต่ก็มักจะพบว่า คุณภาพการศึกษาของเด็กไทยด้วยกว่านานาอารยประเทศ ซึ่งแสดงถึงการบบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาของไทยที่ไม่ได้ให้ความสำคัญ กับการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลัก ที่สำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษาผลงานของสถานศึกษาหรือสถานศึกษา จะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เป็นส่วนใหญ่สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดี มักจะเป็นสถานศึกษาหรือสถานศึกษาที่ผู้บริหารสนใจงานวิชาการ มีความรู้ มีบทบาทในการบริหารงานอย่างมีอิสระ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ และปฏิรูปการศึกษาโดยรวม ซึ่งบทบาทที่สำคัญอันดับแรกของผู้บริหารคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ณ สถานศึกษาหรือสถานศึกษาที่มากซึ่งแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหาร ตามการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่ดีที่นำไปสู่คุณภาพในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเท่าที่เป็นอยู่สถานศึกษาแต่ละแห่งมักจะมีลักษณะเด่นหรือด้อยในแต่ละเรื่องแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา และการให้ความสำคัญในประเด็นของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะต้องทำหน้าที่สนองนโยบายดังกล่าว โดยต้องให้การควบคุมกำกับติดตามและดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาเพราะภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานเสริมและสนับสนุนให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำหรือทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ได้ผลดี พฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูโดยตรงอันส่งผลถึงมาตรฐานสถานศึกษาโดยสถานศึกษาสามารถที่จะอำนวยความสะดวก ด้านการเรียนการสอนได้ดี เพื่อก่อให้เกิดการประสานทั้งการบริหารและสอนได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ ตามความจำเป็น การจัดการศึกษาในระดับนี้ จำเป็นต้องจัดให้เป็นไป และสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ธีระ รุญเจริญ, 2546, น.15)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้สรุปสภาพปัจจุบันและผลการดำเนินงานพบว่า การบริหารจัดการศึกษา มีปัญหาทั้งในด้านกระบวนการศึกษาและผลลัพธ์การศึกษา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากระบบต่างๆ ทั้งระบบการศึกษาโดยรวม เช่น ระบบการบริหารจัดการในปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสถานศึกษานั้นมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีได้เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนแต่มาจากส่วนกลางโดยจัดทำออกมาเป็นกฎระเบียบ ประกาศคำสั่งและข้อบังคับต่างๆทำให้ส่วนท้องถิ่นคือสถานศึกษาหรือสถานศึกษาเกือบไม่มีสิทธิในการคิดสร้างสรรค์ขึ้นเองจึงทำให้สถานศึกษาหรือสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานในรูปแบบงานประจำที่ติดอยู่ในกรอบ ขาดการพัฒนาที่มาจากวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและไม่สามารถจะสร้างแผนยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงสถานศึกษาที่ดีได้ ระบบการบริหารจัดการระดับสถานศึกษา หรือสถานศึกษายังขาดองค์ประกอบที่สำคัญอีกหลายประการเช่นการมีส่วนร่วมของประชาชน ความร่วมมือของสถานศึกษากับสถาบันการศึกษาระดับสูงการช่วยเหลือทางวิชาการ สื่อ และเทคโนโลยีทางการสอนของหน่วยเหนือ ระบบการเรียนการสอนของครูยังเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนลอกเลียนความรู้มากกว่าการป้อนข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ของผู้เรียนเองซึ่งการเรียนการสอนเป็นเรื่องใหญ่ที่ทุกฝ่ายจะต้องทุ่มเทใช้พลังงานและพลังความคิดในการจัดการเรียนการสอนในการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาคน และระบบการวัดผลประเมินผลขาดการวัดผลด้านการปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า มิได้สอนให้เด็กปฏิบัติงานและสอนให้เป็นชีวิตจริงหรือได้ประสบการณ์จริงและมีได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงาน อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาการรู้ระดับคะแนนไม่สามารถบอกได้ว่านักเรียนทำอะไรได้บ้าง ผู้ปกครองจึงไม่สามารถช่วยเหลือลูกได้เท่าที่ควรซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาควรต้องให้ความใส่ใจในเรื่องนี้และพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้และภาวะการเป็นผู้นำในด้านวิชาการเพิ่มขึ้น

จากบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายและมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดรวมทั้งมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการดำเนินการและผู้บริหารที่จะสามารถดำเนินการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุตามที่คาดหวัง ได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและต้อง ดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการอย่างจริงจังมากขึ้น ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละครั้ง ในระยะที่ผ่านมา แม้ว่าจะได้มีความพยายามเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยให้ พัฒนา มากขึ้นมา โดยตลอดแต่ก็มักจะพบว่าคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยยังต่ำกว่านานา อารยประเทศ ซึ่งแสดงถึงการบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาของไทย ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญ กับการบริหารงานวิชาการ อย่างจริงจังและต่อเนื่องสอดคล้องกับ ฮอยและ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง, 2545, น.22) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การสร้าง บรรยากาศสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู หรือการสร้างขวัญของสมาชิก สถานศึกษาดีคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งคุณภาพภาวะผู้นำบริหาร จะต้องดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการทำหน้าที่ ประสานงานและกิจกรรมต่างๆระหว่างแผนกงาน ทีมงานและบุคคลต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลปัญหาความจำเป็นข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้ประสิทธิภาพสามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมาย สนองตอบต่อความต้องการความพึงพอใจ ของผู้เรียนและสังคมได้นั้นเป็นเรื่องยาก ที่จะประสบความสำเร็จได้เนื่องจากโครงสร้างการบริหาร และนโยบายทางการศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูง ใจ การตัดสินใจการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อ บรรยากาศองค์กรเป็นอย่างมากดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดและตัดสินใจในการพัฒนา อย่างต่อเนื่องยั่งยืนและมั่นคงดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดและตัดสินใจในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องยั่งยืนและมั่นคงเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คือด้านพฤติกรรมการบริหารใน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนั่นเอง ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประสิทธิภาพในการบริหาร ของผู้บริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับ สมรรถภาพ ของนักบริหารการศึกษา แนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน ของ ผู้บริหาร บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นนักบริหารมีหน้าที่ที่จะต้อง

ส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ในองค์การทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2546, น.41) เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, น.14) สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำวิชาการที่เข้มแข็งซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพนักเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการตลอดเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากหลากหลายมุมมอง

ในยุคแรกของการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ (ระหว่าง ค.ศ. 1900-1950) นักวิจัยได้ใช้วิธีแยกแยะเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม ซึ่งพบว่าไม่มีคุณลักษณะหนึ่งเดียวหรือกลุ่มของคุณลักษณะรวมที่สามารถนำมาอธิบายถึงความสามารถของผู้นำได้ ต่อมานักวิจัยจึงเปลี่ยนมุมมองมาศึกษาว่าสถานการณ์มีอิทธิพลต่อทักษะและพฤติกรรมของผู้นำ ได้อย่างไร สิ่งที่มาของการศึกษาภาวะผู้นำก็คือมีความพยายามที่จะระบุลักษณะสำคัญที่แยกแยะระหว่างความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิผล (Effective Leaders) กับผู้นำ ที่ไม่มีประสิทธิผล (Non-effective Leaders) การศึกษาดังกล่าวพยายามชี้ให้เห็นแบบอย่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งสามารถทำให้ผู้นำเกิดประสิทธิผลได้อย่างไร ต่อมานักวิจัยได้ใช้ตัวแบบสถานการณ์จำลอง (Contingency Model) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) ตัวแปรทางสถานการณ์ (Situational Variables) และ ความมีประสิทธิผลของผู้นำ (Leader Effectiveness) การศึกษาภาวะผู้นำในยุคต่อมา ได้กลับมานำการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผล และความสำเร็จขององค์การอีกครั้งหนึ่ง การตรวจสอบดังกล่าวมา มาสู่ข้อสรุปว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีความสลับซับซ้อนมากขององค์การ Stogdill (1977, p.57) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ ด้านปริชาสามารถ (Capacity) ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านสถานภาพ (Status) และด้านสถานการณ์ (Situation) แต่ที่สรุปว่า การดูเพียงคุณลักษณะการเป็นผู้นำ อย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอที่จะบ่งชี้ได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่อาจเป็นผู้นำ ได้เพียงแค่อุณหภูมิคุณลักษณะต่างๆ ผสมอยู่ในตนเท่านั้น แต่นักวิชาการพยายามที่จะแยกคุณลักษณะเด่นเฉพาะบางด้านมาศึกษาซึ่งมาสู่คำ สรุปว่าไม่มีคุณลักษณะใดเพียงอย่างเดียวที่สามารถชี้ชัดถึงความแตกต่างระหว่างคนที่เป็ผู้นำ (Leaders) กับคนที่ไม่ใช่ผู้นำ (Non-leaders) ได้ชัดเจนจากการศึกษาการเป็นผู้นำ ด้วยคุณลักษณะที่กล่าวมาแล้วต่อมาได้มีการศึกษาเรื่อง “สถานการณ์” (Situation) ในฐานะที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งนำมาสู่แนวคิด “ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์” (Situational Leadership) ขึ้น โดยความพยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า บริบทมี

คุณสมบัติเช่นไร ที่เหมาะสมต่อการมีประสิทธิผลของผู้นำ Hoy & Miskel (1987, p.43) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ 4 ประการที่ประกอบขึ้นเป็นสถานการณ์ได้แก่ 1) ลักษณะโครงสร้างขององค์กร 2) บรรยากาศของทำ ให้ผู้นำ ถูกมองว่าประสบความสำเร็จ แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ส่วนใหญ่จะมองข้ามคุณลักษณะเด่นเฉพาะตัวของผู้นำ แต่ให้ความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคมมากกว่าโดยมีผลงานวิจัยที่เชื่อว่า บุคคลหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสภาวะแวดล้อมนั้นๆ นักวิจัยจึงพยายามที่จะกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานการณ์ที่องค์กร 3) ลักษณะของบทบาทหน้าที่ 4) คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ดังกล่าวพบว่า ภาวะผู้นำ มีความซับซ้อนสูงเกินกว่าจะอธิบายด้วยทฤษฎีอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะทฤษฎีเหล่านี้ยังไม่สามารถคาดเดาได้ถูกต้องว่าในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันเช่นนี้ ผู้นำจะต้องใช้ทักษะที่เฉพาะสถานการณ์นั้น ควรมีทักษะอะไรบ้างจึงจะเกิดประสิทธิผลการศึกษาภาวะผู้นำอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจเรื่องพฤติกรรม (Behavior) โดยค้นหาว่าแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบใดที่จะทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลได้ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 มิติใหญ่ๆ ได้แก่มิติด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งเกี่ยวกับงานที่เป็นภารกิจขององค์กร กับมิติด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นักวิชาการบางคน เช่น Barnard (1938, p.37) เรียกมิติทั้งสองว่า มิติด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) กับมิติด้านประสิทธิผล (Effectiveness) ส่วน Stogdill (1977, p.68) เรียกพฤติกรรมมุ่งระบบ (System) กับพฤติกรรมมุ่งบุคคล (Person Orientation) ตามลำดับจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) ดังกล่าวมาก่อนหน้าแล้วที่มีสมมุติฐานความเชื่อที่ว่าในสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องใช้แบบหรือสไตล์ของผู้นำที่แตกต่างกัน

แนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำ ได้เปลี่ยนไปจากเดิม ที่เคยเชื่อว่าภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำเพียงคนเดียวเฉพาะตัว (Personal Leadership) ไปเป็นแนวคิดใหม่ว่าเป็น ภาวะผู้นำขององค์กร (Organizational Leadership) แนวคิดการมองภาวะผู้นำ ขององค์กรโดยรวมดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มุมมองภาวะผู้นำช่วงก่อนทศวรรษ 1980 มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ช่วงต่อมาได้มีการตรวจสอบทบทวนใหม่ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) อะไรบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ชัดเจนถึงความสามารถของการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นถึงผลกระทบจากคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำ ให้เป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิผลและต่อบทบาทของผู้นำ ที่ทำ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ต่อมาการศึกษาเพื่อแยกแยะระหว่างการทำ เป็นผู้นำ (Leaders) กับการทำ เป็นผู้บริหาร (Managers) โดยมีการพูดถึงคุณลักษณะใหม่ๆ ของผู้นำ เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) ว่ามีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำอย่างไร นอกจากนี้มีวิสัยทัศน์แล้วยังกล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่เอื้ออำนวย (Facilitate) ให้เกิดการพัฒนานิวสัยทัศน์

ร่วม (Shared Vision) ต้องให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ขององค์กรด้วย แนวคิดมุมมองภาวะผู้นำ ในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ใหม่ขึ้น ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงหรือทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) เบิร์น (Burn, 1978, p.7) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อม ไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆอีกด้วย ผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นการใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่าการสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม โดยตลอดกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และคุณลักษณะอื่น เช่น ความมีบารมี หรือความเสน่ห์หา (Charisma) ของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์กรอย่างแพร่หลาย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่าแนวคิดแรกๆ ที่ศึกษา คือ ที่แนวคิดที่เน้นคุณลักษณะผู้นำ (Leader Traits) แล้วก็มาถึงพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behaviors) จนถึงผู้นำ โดยสถานการณ์ (Situational Leaders) ล่าสุดก็มีการพูดถึง ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Transformational or Visionary Leaders) แต่ปัจจุบันความสนใจในเรื่องของผู้นำกำลังเคลื่อนตัวไปอีกกระแสนึงแล้ว เป็นกระแสนี้จะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหลังยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำรุ่นใหม่ต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ และเมื่อวิเคราะห์แล้วก็ต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ ด้วย และในท้ายที่สุดก็จะกลั่นกรองออกมาเป็นการคิดที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำ จึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นผู้นำ ที่รอบรู้ทางด้านวิชาการ เป็นผู้นำ ของผู้นำ (Leaders of Leaders)” นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการคนอื่นๆ เช่น อุดม มุ่งเกษม (2544, น.16-18) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร หรือผู้นำ ทางการศึกษา ยุคใหม่ให้กว้างขวาง โดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษา ไว้ว่าคุณลักษณะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1)การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) 2)การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3)การทำงานเป็นทีม (Participative) 4)การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) และ 5)การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, น.79) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Organizational Management) ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง(Learning Organization) ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้นำ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถในด้านวิชาการ และผู้นำ ในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำ ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำ ที่สร้างความมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และเป็นที่ยังปรารถนาของสังคมและศิระ รุญเจริญ (2553, น.168) ได้เสนอแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาไว้ว่า การบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ผู้นำ ดังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา จะต้องอาศัยการใช้กระบวนการกลุ่มการกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบการนการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ งานบริหารการเงินงบประมาณและงานบริหารบุคคลให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายทั้งนี้การบริหารงานดังกล่าวมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้งและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ๆ ของเยาวชนรุ่นใหม่ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลาและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากผลงานวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย (ศิระ รุญเจริญ, 2550, น.89) และอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.12-13)ได้กล่าว ไว้ในการปาฐกถาเรื่อง“ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา : ปัญหาและทางออก” ว่า ผู้นำ การศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดคุณภาพคนไทย และเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้น

จะต้องพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาครู พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ของผู้นำ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยที่สำคัญหลายฉบับที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และจากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจะต้องปรับปรุงอีกมาก (จามจุรี จำเมือง, 2545, น.ก) และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกับ (ศิริชัย พลับพิบูลย์, 2548, น.ก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ทำการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ และในด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารวิชาการ ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาวะเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงทั้งด้านการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ รวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยาก ซับซ้อน ถ้าช้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวไม่กล้าเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, น.12-18) และจากการประเมินมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.75) และจากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 54.43 และจากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือร้อยละ 50.62 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2558, น.21)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์การเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานซึ่ง

จะเห็นได้จากการรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2555 เรื่องการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ผู้มาตรฐานการศึกษาของชาติ การพัฒนาผู้เรียนสมรรถนะครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพได้คะแนนเฉลี่ยเพียง 1.00 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ กว่าเกณฑ์ แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณภาพทางการศึกษาและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุดที่จะต้องหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากผู้เรียนมีความรู้ความสามารถต่ำ ตั้งแต่เด็กก็ยากที่จะพัฒนาตนเองเมื่อโตขึ้นได้ ปัญหาใหญ่เช่นนี้จำเป็นจะต้องมีผู้นำของสถานศึกษาที่มีความสามารถทางด้านวิชาการและมีความคิดในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ พร้อมดำเนินการทุกวิถีทางที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของตนให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ที่สามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษา มีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูง กล้าตัดสินใจ และมุ่งผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนบังเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่พึงประสงค์จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความเหมาะสมเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหาเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยได้ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาด้านผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และตามแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการมาเป็นกรอบเนื้อหาและเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีกรอบเนื้อหาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 72 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 15 ตัวชี้วัด 2) มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 13 ตัวชี้วัด 3) มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 ตัวชี้วัด 4) มีวิสัยทัศน์ 14 ตัวชี้วัดและ 5) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14 ตัวชี้วัดผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขั้นที่ 2 ขั้นการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มประชากรไว้ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวนรวมทั้งสิ้น 551 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2558.) โดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	252	คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	27	คน
3. ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียน	จำนวน	252	คน
4. ศึกษานิเทศก์	จำนวน	20	คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขึ้นกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยได้จากจำนวนประชากรที่มีแล้วสุ่มอย่างง่ายตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิเอกะกุล, 2543) และเพื่อให้ได้ระดับความเชื่อมั่นมากกว่า 95% ผู้วิจัยจึงได้ใช้เกณฑ์ 50เปอร์เซ็นต์ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 276 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	126	คน
1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	14	คน
1.3 ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียน	จำนวน	126	คน
1.4 ศึกษานิเทศก์	จำนวน	10	คน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยกำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีความรอบรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและมีประสบการณ์ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 13 คน

2.2 เป็นศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 คน

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป และได้แยกตามขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปใช้กับสถานศึกษาทั้งสามระดับไว้ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

2.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

2.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหาร

สถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 12 เดือน ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2559 จนถึง เดือน มีนาคม 2560

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ใช้ผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองในการปรับปรุงวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและสามารถโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา ให้ความร่วมมือ ร่วมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ถูกกำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 73 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 15 ตัวชี้วัด 2) มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 14 ตัวชี้วัด 3) มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 ตัวชี้วัด 4) มีวิสัยทัศน์ 14 ตัวชี้วัดและ 5) มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14 ตัวชี้วัด

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของรูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่รักษาการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการของแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545กำหนดซึ่งตรงกับคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกการบริหารการศึกษา เป็นการกระทำเพื่อบรรลุ “วัตถุประสงค์” การบริหารการศึกษาก็อ้อมมีวัตถุประสงค์ของการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 4) เช่น 1) เพื่อให้งานต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความ

เรียบร้อย 2) เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน 4) เพื่อให้งานต่างๆของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย 5) เพื่อเป็นการสนองนโยบายของหน่วยงานรับผิดชอบระดับสูง 6) เพื่อเป็นการเตรียมการรับความเปลี่ยนแปลงของแนวความคิดใหม่ในการจัดการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ขอบข่าย ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำ ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และการพัฒนาภาวะผู้นำเช่นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1)ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) 2)ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theory) 3)ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory) 4)ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ข้อ ดังนี้ 1)ความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ 2)มีความรู้ มีทักษะมี ประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 3)สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ทันที 4)มีวิสัยทัศน์ 5)มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6)ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7)รอบรู้ทันด้านการศึกษา 8)ความรับผิดชอบ 9)แสวงหาความรู้ข่าวสาร 10)รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 11)ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และ 12)คำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาการ รวมทั้งถวิล อร์ญเวศ ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการควรมีทักษะทางด้านวิชาการและมี คุณลักษณะ 10 ข้อคือ 1)กล้าตัดสินใจ 2)ไวต่อข้อมูล 3)เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ 4)ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ ผลงาน 5)ประสานสืบทศ 6)คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ 7)จงใจเพื่อนร่วมงาน 8)ทนทานต่อ ปัญหาอุปสรรค 9)รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ 10)บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนทางด้านเฮค และคณะ Heck. & other. (1990.) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1)กำหนด เป้าประสงค์ของโรงเรียน 2)สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3)จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู 4)อำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้ 5)นิเทศผลงานปฏิบัติของครู 6)ตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน และ 7)จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทางด้าน แมค อีวาน (McEwan, E.K, 2003.) ได้เสนองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบไปด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้ 1)สร้างมาตรฐานทางวิชาการ 2)เป็น แหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู 3)สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 4)สื่อสารวิสัยทัศน์

และพันธกิจ 5) ตั้งความคาดหวังสำหรับครูและผู้บริหาร โรงเรียนไว้สูง 6) พัฒนาครูแกนนำ และ 7) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักทดสอบทางการ ศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีจำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1) คุณภาพของผู้เรียน (1.ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 2.คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน) มาตรฐานที่ 2) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ มาตรฐานที่ 4) ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลนำมากำหนดโครงสร้างและดำเนินการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 1 สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

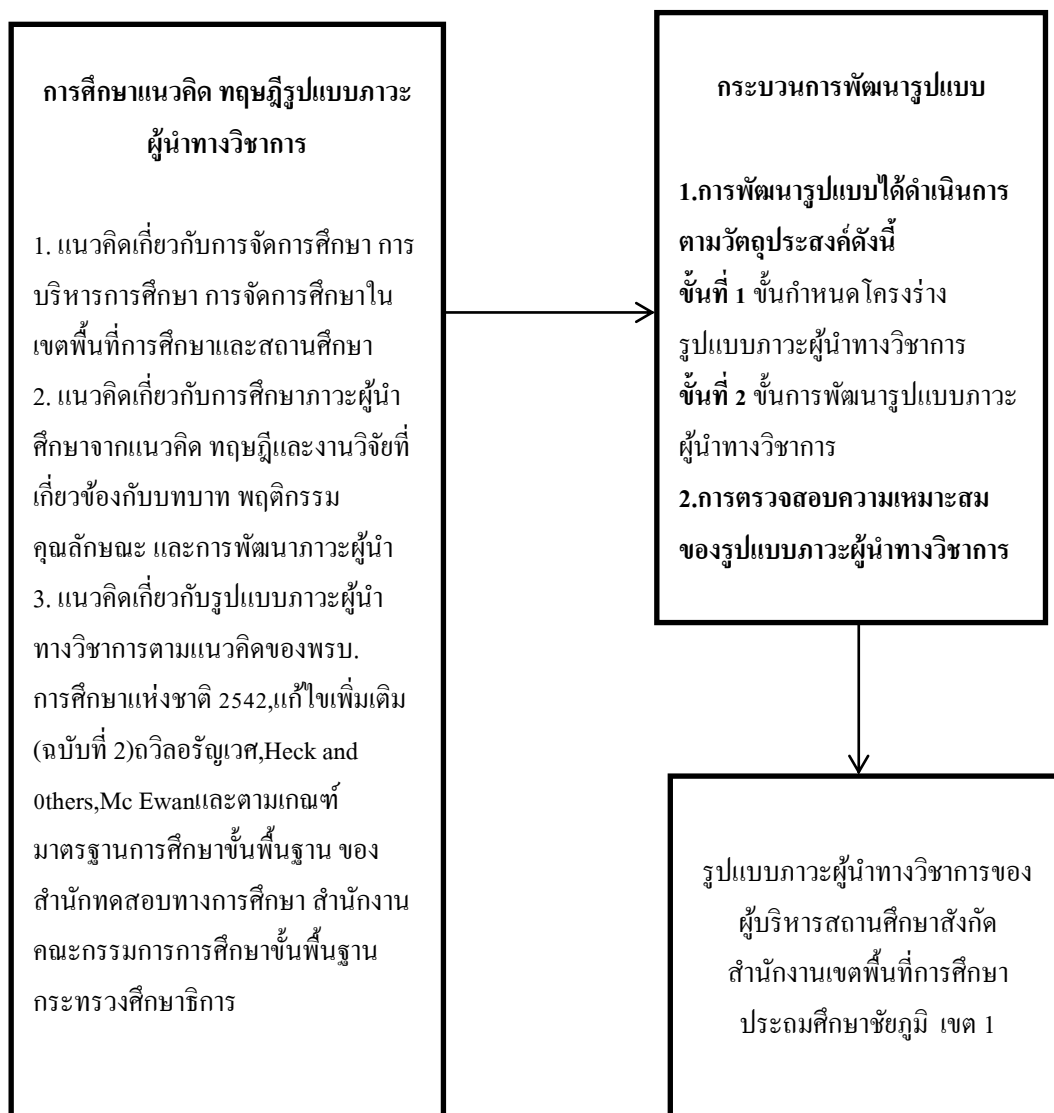
ที่	เนื้อหา	พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)	ถวิต อร์ญเวศ	Heck and Others,	Mc Ewan	เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักทดสอบทางการ ศึกษา
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน	/	/	/	/	/
2	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ ของท้องถิ่น		/		/	/
3	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	/	/	/	/	
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ				/	/
5	ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ		/	/	/	/
6	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต	/		/		/
7	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์		/		/	
8	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุ เป้าหมาย	/				
9	ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม			/	/	/
10	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาจัด การศึกษาม้าเสมอ	/	/			/

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	เนื้อหา	พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)	ถวิล อรัญเวศ	Heck and Others,	Mc Ewan	เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานของสำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา
11	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	/				
12	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	/				
13	ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหา	/	/			
14	ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชน และผู้เรียน			/		
15	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ			/		/
16	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	/		/		/
17	ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ		/	/		

จากตารางที่ 1 สังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและได้นำมากำหนดเป็น โครงร่างของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป

ผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. หลักการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา รูปแบบ
6. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การจัดการศึกษาของประเทศไทยเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีความมุ่งหมายที่จะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งเป็นฐานที่มาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.1) และมีการจัดโครงสร้างในการบริหารการศึกษาดังนี้

1. ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 ส่วนราชการคือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์และการจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.11 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.12 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.13 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้แบ่งงาน ออกเป็น 7 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.2)

3. ระดับสถานศึกษา การบริหารจัดการของสถานศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้บริการด้านการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีภารกิจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายทางการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, น.33)

3.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

3.1.1 จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

3.1.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

3.1.3 จัดการศึกษาในรูปแบบ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความเหมาะสม

3.1.4 ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ เช่น จัดตามธรรมชาติ และศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคน จากแหล่งต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนตลอดทั้งการจัดการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

3.1.5 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลาง ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา

3.1.6 จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม

3.1.7 จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ตลอดทั้งการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอน

3.1.8 บริหารจัดการสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจทางการบริหาร ทั้งด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ สอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

3.1.9 จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

3.1.10 พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทาง หลักการที่กำหนดตามการปฏิรูปการศึกษา

3.1.11 แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนการบริหารสถานศึกษา มีผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบหรือการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือ ทั้งสามรูปแบบก็ได้ โดยดำเนินการในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลผู้เรียน จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ พัฒนาระบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ที่ทำการประเมินภายนอกของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ปกครองดูแล บำรุงรักษา ให้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่พัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร และผู้เรียนให้มีความรู้ มีจิตความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.35)

3.2 กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.2 บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3.2.3 ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคคลการเงินการพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของ

ทางราชการ

3.2.4 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณตามที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

3.2.5 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.6 อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.2.7 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานที่กระทรวงอื่นๆ มอบหมาย

3.2.8 ดำเนินงานตามที่ได้รับราชการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.3 กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับกับการผ่อนผันให้เด็กวัยเรียนก่อนหรือหลังอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.4 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

3.4.1 ควบคุม ดูแล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4.2 ส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4.3 จัดทำมาตรฐานและภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.5 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย

3.4.6 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งหรือขาดคุณสมบัติพิเศษ

3.4.7 บรรจุและแต่งตั้งให้บุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู และตำแหน่ง

บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4.8 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ เนื่องจากมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความเหมาะสมหรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4.9 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งต่อไป

3.4.10 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

3.4.11 แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุให้ทราบถึงภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4.12 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4.13 ส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4.14 รักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

3.4.15 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

3.4.16 พิจารณาอนุญาตหรือยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.17 ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

3.4.18 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วย

ไม่อาจปฏิบัติราชการได้โดยสม่ำเสมอ สมควรไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการขาดคุณสมบัติทั่วไป คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าเป็นผู้ไม่เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง และไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ

3.4.19 ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทางราชการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมติของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.20 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

3.5 กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5.1 วิเคราะห์และจัดทำ นโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.5.2 วางระเบียบ ออกประกาศ และข้อบังคับของสถานศึกษา

3.5.3 เสนอขอจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป

3.5.4 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลเพื่อพิจารณาและเสนอความคิดเห็นหรือปฏิบัติการอย่างใด อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาโดยบูรณาการการดำเนินงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่

3.6.1 การบริหารทั่วไป

3.6.2 การบริหารวิชาการ

3.6.3 การบริหารงบประมาณ

3.6.4 การบริหารงานบุคคล

การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทในการส่งเสริมประสาน สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น ความโปร่งใสความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจสำคัญ ได้แก่

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบงานบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังต่อไปนี้

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

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยง ยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายภารกิจดังต่อไปนี้

1. การจัดทำ และเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

- 1.2 การจัดทำ แผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ
6. สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปจากการศึกษาและการบริหารการศึกษาของประเทศไทยที่ต้องให้ความสำคัญสอดคล้องกันกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ต้องการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยการกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่กระทรวงศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้สถานศึกษาที่เป็นสถานที่ในการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบายและบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นสาระสำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1

หลักการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554

ในการจัดการศึกษาของประเทศไทยได้มีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเรื่อยมาเพื่อให้เด็กไทยได้พัฒนาเป็น คนดี คนเก่งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ที่ผ่านมายังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพราะระบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเพื่อให้การพัฒนา

คุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทางสำนักทดสอบทางการศึกษาร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

1. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมไทยและสังคมโลก

2. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

3. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

4. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์ หลักการ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องระหว่างสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2554 ได้แบ่งมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มี 6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้ 2)มาตรฐานด้านการจัดการศึกษามี 6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้ 3)มาตรฐานด้าน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้ 4)มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา มี 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้และ 5)มาตรฐานด้าน มาตรการส่งเสริมมี 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมดมี 15 มาตรฐาน 65 ตัวบ่งชี้ โดยได้ระบุ มาตรฐานทางด้านผู้บริหารไว้ในมาตรฐานด้านจัดการศึกษาและได้กำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 8 โดยให้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ มี วิทยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถทางวิชาการ และมีความคิดริเริ่มในการบริหาร จัดการ สถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้กระบวนการวิจัยใน การพัฒนาวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหาร วิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ไว้ในแผน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ เอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ เต็มเวลา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจ ผลการบริหารจัดการการศึกษา โดยมีรายละเอียดของ มาตรฐานที่ 8 ที่ผู้บริหารควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิทยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัย เป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ
3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติ การ
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ
5. นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการการศึกษา
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการ และเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ และเต็มเวลา(สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 1)

จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นสาระสำคัญในการ พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจจากนักการศึกษาทั้งจากภายในและต่างประเทศและมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (traits) ของผู้นำ อำนาจ (power) ของผู้นำ พฤติกรรม (behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ และอื่นๆ ในปัจจุบัน ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่างๆ กันความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การเฉพาะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันดังนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2534, น.196) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น(ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เสริมศักดิ์ ธาราศรีสุทธิ (2545, น.10) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (interpersonal influence)

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ สุทธิ (2547, น.5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่
ดาฟท์ (Daft, 1999, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งจัดกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ยุกต์ (Yuki, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

อิเวนชีวิชและแมทเทสัน (ivancevich & mattsesson, 2002, p. 425) นิยามความหมายว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ
สต็อกคิน (stogdill, 1975, p.411) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำคือความริเริ่มและสร้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

สวาทซ์ (Schwartz, 1980, p.303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

มิเชล และจอนส์ ลาตัน (Mitchell & Larson, jr., 1987, p.435) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

คูนท์ซ์ และไวริช (Koontz & Weirich, 1988, p.437) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

โรบบินส์ (Robbins, 1989, p.302) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

โสตเนอร์ และ ฟรีแมน (Stoner & Freeman, 1989, p.459) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่มสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พยายามใช้อิทธิพลหรือความสามารถของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้แนะ ชี้นำ ผลักดัน ซึ่งอาจเป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่สร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่มีแผนแบบตายตัวกำหนดว่าต้องทำเป็นประจำ ภาวะผู้นำเป็นเพียงเครื่องมือ หรือสื่อที่จะมาช่วยกันประสานให้คนทั้งหลายอยู่ร่วมกัน ช่วยกันทำให้บรรลุผลเป้าหมาย มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีการนำและโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจ ให้ร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นทำงาน ทั้งยังจุดประกายให้เกิด ความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้งานนั้นให้สำเร็จให้จงได้และมีความภาคภูมิใจในผลของงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วยผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อความ ให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อความที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperation) ในที่สุดในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ย่อมต้องเผชิญความรุนแรงและความรวดเร็วทั้งกระแสของการแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้น จึงต้องอาศัยศักยภาพของตนเองและของทีมงานร่วมกัน รวมถึงความมีระบบที่ต้องดำเนินไปให้เกิดสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นได้ โดยระบบที่ถูกต้องของแต่ละองค์กรนั้น ก็จะอยู่บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ (Vision) คือ ต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บน

พื้นฐานของค่านิยม (Value) คือจะไปให้ถึงจุดนั้นโดยยึดอะไรเป็นหลัก ซึ่งถือว่าองค์กรประกอบทั้ง 3 สิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนตั้งแต่แรก จะสามารถประเมินผลได้ว่าผลในการดำเนินงานนั้นบรรลุประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ ซึ่งเป็นกรอบความคิดใหม่ในการประเมินผล ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง มากกว่าที่จะมุ่งแต่ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นหลักอย่างเดียว ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสร้างผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้ (Output) กับปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นหลักแต่ส่วนคำว่าประสิทธิผลนั้น จะมองเน้นไปที่ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (ประพนธ์ ภาสुकยัต, 2548, น.3)

การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้าทั้งในอดีตที่เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เป็นการค้นหาลักษณะหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้า สามารถระบุคุณลักษณะพฤติกรรม หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้แบบของความเป็นผู้นำแบบหนึ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำอีกแบบหนึ่ง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น.3)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรอีกครั้งทั้งผู้นำยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วยภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษยมีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำคือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) งานวิจัยในยุคแรกๆ ของแนวทาง ‘บุรุษผู้ยิ่งใหญ่’ (The Great Man Approach) และมีความเชื่อว่ามีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำ จากผล

งานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิถ ฌ ฎเกีต, 2552, น.172) อย่างไรก็ตาม ยังมีการพบว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความ สำคัญแตกต่างกันไป ตามสถานการณ์ เช่นริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนร่วมให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งแต่อาจ ไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป โดยศึกษาทฤษฎี คุณลักษณะได้ดังนี้

ประทีป บินชัย (2546, น.11) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัย สมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าทฤษฎีเชื่อว่าคนบางคนเกิดมา เพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตไม่ว่าจะเป็น Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Martin Luther King, sir Winston Leonard Spencer-Churchill, John Fitzgerald, Nelson Mandela และ Margaret Thatcher ดูเหมือนว่าพวกเขาแตกต่างจากคนธรรมดาในหลายด้าน ซึ่งภายใต้พื้นฐานความเชื่อนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมองที่เรียกว่า “ทฤษฎีบุคคล ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theories) ขึ้นมา ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่นเดียวกับ Bass (1990, pp.79-81) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่องตั้งแต่ปี ค.ศ 1948-1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Highy) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มียอดครั้งจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต้องเชื่อของฟังผู้ตาม ซึ่งก็จะสามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Atalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็กแต่ก็เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วยการศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดีจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่ สถานภาพทางของความเป็นผู้นำบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำแต่สามารถเข้าสู่

สถานะภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงและมากกว่าและในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำที่ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปได้ว่าผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่าง คล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass & Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (cooperativeness) ชอบสังคม (Social participation) นักการทูต (Diplomacy) จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ของ Bass (1990) มีส่วนในการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

Bass (1990, p.87) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่องว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะแรกเริ่มนั้นเป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ กับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมุติฐานว่า ผู้นำเป็น โดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (born not mode)

Mosley (1996, p.397) ได้กล่าวแย้งกับคุณสมบัติของผู้นำทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวข้างต้น โดยได้กล่าวถึงข้อจำกัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่านักวิจัยไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำและไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสม กับสถานการณ์แบบหนึ่ง แต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่งโดยสังเกตได้จาก Bass (1990, p 79-81) ที่ผ่านมาพบว่า รายการของคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่ก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะเด่นๆได้ว่าคุณลักษณะแบบใดจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อสถานการณ์ใด ทฤษฎีคุณลักษณะนี้จึงยังมีข้อบกพร่องกล่าวคือ Mosley (1996, p.397) สรุปได้ว่าการศึกษาคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องจะช่วยให้มีแนวทางที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอน ก็จะต้องมี

ประสิทธิผลผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง อาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกันแต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกันภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ การศึกษาพฤติกรรมกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำได้เป็น 3 แบบ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Lader of the Democracy) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire or free-Reinleaber)

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึง ผู้นำที่เน้นบัญชาและการออกคำสั่ง (CONMANDING) เป็นสำคัญผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมากและจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (BOSS) อย่างเด่นชัด ในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจเป็นอย่างมากและสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอทั้งนี้เพราะผู้นำนิยมใช้การให้รางวัลและลงโทษสรุปได้ว่าผู้นำแบบเผด็จการจะมีอำนาจสูงที่ตัวผู้นำผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตัวเองเป็นใหญ่นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Lader of the Democracy) จะให้ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าและจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชาหากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยช่วยในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิดนี้และจะเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนดังนั้นการแก้ไขปัญหาต่างๆ จึงมักให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณาซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการเป็นต้น

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire or free-Reinleaber) ผู้นำแบบนี้จะแตกต่างจากผู้นำประชาธิปไตยที่ว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำกระทำการใดๆ ตามใจชอบได้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตัดสินใจอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่างๆ ได้ตามใจชอบสรุปว่าผู้นำแบบนี้จะเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องราวต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของผู้นำที่ปฏิบัติตนทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวย่อมจะเป็นการเปิดโอกาสไม่ให้ผู้บริหารสิทธิใช้อำนาจ

ผู้นำแบบมีส่วนร่วมคณะวิจัยของวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leabrhip) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจโดยผู้นำมีแนวโน้มว่าจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำเช่น การปรึกษา

การร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic decision) การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) การร่วมตัดสินใจ (joint decision) การมอบหมายการตัดสินใจการมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

1. การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic decision) คือการที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพังผู้เดียว โดยไม่มีการหาความคิดเห็นหรือข้อเสนอจากบุคคลอื่นเป็นการตัดสินใจที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคลใดต่อการตัดสินใจ (No influence by others)

2. การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำ ต่างคนต่างตัดสินใจจะได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆและนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจสรุปว่า การตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

3. การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) การตัดสินใจและผู้ที่บังคับบัญชาได้มาร่วมประชุมแล้วอภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่างๆที่คิดก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มบุคคลหนึ่งไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่นๆผลการตัดสินใจถือเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

4. การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation) คือการตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจหน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทนโดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจแต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหาและขอบเขตของอำนาจที่พึงจะตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่าเป็นอิทธิพลของบุคคลสูงสุด (High influence by others)

สรุปคุณประโยชน์ของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ (improved decision quality)
2. เพิ่มการยอมรับผลการตัดสินใจ (greater acceptance of decisions)
3. เพิ่มความเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ (better understanding of decisions)
4. พัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา (development of decision-making skills)
5. ช่วยให้งานของผู้บังคับบัญชามีความหมายมากขึ้น (enrichment of subordinate jobs)
6. ลดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (facilitation of conflict resolution and team building)

ภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนเหมือนกับผู้ที่บังคับบัญชาแต่จะมุ่งไปที่ภาวะหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่

การวางแผน การจัดการการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ผูกลงตั้งเป้าหมายของงานที่ทำท่าย และเป็นไปได้

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และให้ประสบความสำเร็จผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมผูกลงใจใกล้ชิดและอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ ได้เสนอว่าการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจนอกจากนั้น ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอธิบายผลให้การสนับสนุนให้มีการอธิบายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำของนักการศึกษาแต่ละท่านนั้นมีความแตกต่างกันตามความเชื่อ และตามหลักการของแต่ละท่านที่ได้ดำเนินการศึกษามาแต่ก็มีส่วนที่คล้ายและเหมือนกันอยู่เป็นบางส่วนและการดำเนินงานจะสำเร็จหรือไม่นั้นไม่สามารถนำหลักการหรือทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งมาปฏิบัติได้เพราะผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ดังนั้นภาวะผู้นำในแต่ละที่จึงมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และบริบทของแต่ละแห่ง

4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (The contingency approach) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติที่ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือเป็นแนวคิดของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างและระบบควบคุมองค์กร โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร หรือเป็นวิธีการที่กล่าวถึงองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันด้วย ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์เป็นการประสมประสานแนวคิดในการบริหารจัดการที่สำคัญ 4 ประการคือ (1) แนวคิดแบบดั้งเดิม (2) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (3) แนวคิดเชิงปริมาณ (4) แนวคิดเชิงระบบซึ่ง ทฤษฎีองค์กรตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory) เริ่มมีบทบาทประมาณปลายปี ค.ศ. 1960 เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากความคิดอิสระ ที่ว่าองค์กรที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริงขององค์กร ตั้งอยู่บน

พื้นฐานการศึกษาสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของมนุษย์ (Humanistic Environment) ทฤษฎีองค์กรตามสถานการณ์และกรณีนี้มีอิทธิพลมาก โดยมีธรรมชาติ (Natural) เป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์ และระเบียบแบบแผน มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพแวดล้อม เป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวมและเป้าหมายของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมีข้อสมมติฐานว่า องค์กรที่เหมาะสมที่สุดคือ องค์กรที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ การสนับสนุน และความต้องการของสมาชิกในองค์กรนั้นด้วย บุคคลที่กำหนดชื่อทฤษฎีองค์กรตามสถานการณ์ และกรณีคือ Fiedler นอกจากนี้ก็มี Woodward, Lawrence และ Lorsch ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องนี้ การบริหารตามสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่ว่าไม่มีทฤษฎีหรือวิธีการทางการบริหารวิธีใดที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์หรือไม่มีรูปแบบการบริหารแบบใดที่ดีที่สุด การบริหารแต่ละแบบและแต่ละวิธีจะก่อให้เกิดผลแตกต่างกันตามสภาวะแวดล้อมแต่ละอย่าง การเลือกแบบใดให้เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัว การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้การจัดการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่เกิดกับปัญหาแต่ละปัญหา มีความเชี่ยวชาญที่จะจำแนกวิเคราะห์ และแก้ไขแต่ละสถานการณ์ ซึ่งเป็นความจริงว่าปัญหาแต่ละเรื่องมีสถานการณ์แตกต่างกัน ทำให้การบริหารเป็นเรื่องที่ยากและไม่มีข้อตายตัว แนวความคิดของการบริหารตามสถานการณ์จึงถือเอาความสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนอกองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การจัดการวิธีนี้มีใช้กันในหลายองค์กร โดยพิจารณาว่า “IF-THEN” ถ้าสถานการณ์เป็นเช่นนั้น แล้วจึงเลือกกลวิธีที่คิดว่าเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น [3]การบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุปติการณ์ (Contingency Theory) การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ แนวความคิด ในปี 1967 Fred E.Fiedler ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุปติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับในเชิงสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่าทางเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดในสภาวะการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่าย ๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์ นั่นถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบ

เปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ การบริหารเชิงสถานการณ์จะคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลใน หน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย โดยเน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หรือความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น สรุปหลักการของการบริหารโดยสถานการณ์ 1.ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2. ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด 3. เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน 4. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม 5.คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย 6. เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่นความแตกต่างระหว่างบุคคลความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน เป็นต้น ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น [4]แนวความคิดทางการบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถนำทฤษฎีของ Fiedler มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้กล่าวไว้ มี 2 ลักษณะดังนี้ 1. การศึกษารูปแบบของผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน เป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) 2. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก (Initiating structure style) การบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถใช้ทุกทฤษฎีมาประกอบกับประสบการณ์ เพื่อทำให้การตัดสินใจดีที่สุด โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงเช่นปัจจุบัน นับเป็นความท้าทายและโอกาสในการใช้การบริหารเชิงสถานการณ์ในมุมมองของผู้บริหารที่จะพลิกวิกฤติเป็น โอกาสให้ได้ เป็นการใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ต่างๆที่มีอยู่ในตัวผู้นำท่านนั้น ให้ประจักษ์ออกมาใช้ได้

อย่างเต็มสมรรถภาพจริงๆที่เขามีอยู่ เพราะสถานการณ์แต่ละอย่างแตกต่างกัน ทฤษฎีกับบางสถานการณ์ก็แตกต่างกัน แล้วแต่ผู้นำแต่ละท่านจะเลือกใช้ ดังนั้นการบริหารเชิงสถานการณ์ น่าจะเป็นการใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์

ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Contingency Approach) องค์กรไม่ได้เหมือนกันทุกองค์กร ปัญหามักจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันในกรณีของการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และหลักการบริหารจัดการที่พยายามออกแบบขององค์กรทั้งหมดให้มีความเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างและระบบของการทำงานในแต่ละฝ่ายนั้นก็ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการผลิตได้ทั้งหมด จำเป็นต้องปรับให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เช่นในปัจจุบันผู้บริหารจำนวนมากออกแบบขององค์กรใหม่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะคอยสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและความร่วมมือกัน ดังนั้นทุกคนจะกำหนดและร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น แนวคิดทางการบริหารเชิงสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่เน้นผู้บริหารให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆขององค์กร ตัวแปรต่างๆในแต่ละสถานการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเหมาะสมในการตัดสินใจดำเนินงานภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน กล่าวคือแนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ย่อมมีวิถีทางที่ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กรไม่มีวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดวิธีเดียว หรือแก้ปัญหาด้วยวิธีเดียวกันหากแต่มีหลากหลายวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situation leadership theory) Hersey & Blanchard เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น ในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (life-cycle theory of leadership) โดยได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (task behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่ม ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และทำที่ไหน เป็นต้น และ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (relationship behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใดพิจารณาจากความพร้อม (readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชา (Hersey & Blanchard 1988 อ้างใน Bartol, et d., 1998) ใน 2 ด้านคือ ด้านความสามารถ (ability) จากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน และ ด้านความเต็มใจ (willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ จากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพัน และแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และ ระดับสูง (R4) ในแต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่านซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบดังนี้ แบบกำกับ(telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและ

วิธีการดำเนินงานให้ กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมต่ำ ไม่มีความสามารถและไม่เต็มใจ หรือจะมีความเสี่ยงเกินไปถ้าให้รับผิดชอบงานนั้น แบบขายความคิด (selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น แบบมีส่วนร่วม (participating) เน้นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือ ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความเต็มใจหรือมีความเสี่ยงเกินไปที่จะให้ทำงานนั้น แบบมอบอำนาจ (delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานมาก ใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และมีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่จะทำงานนั้น การบริหารตามสถานการณ์เป็นทฤษฎีการบริหารที่ผู้บริหารนำมาใช้จัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร การที่จะนำทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้นั้น เราควรพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียของทฤษฎีนั้น ๆ เสียก่อนจะทำให้การบริหารจัดการของเราประสบความสำเร็จได้ การบริหารเชิงสถานการณ์: บทพิสูจน์ภาวะผู้นำมรรควิถีแห่งการทำสงครามหลักประกันแห่งชัยชนะล้วนอยู่ที่การวิเคราะห์วางแผนอย่างเยี่ยมยุทธ์ สิ่งนี้คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ แต่การวิเคราะห์วางแผนนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการแนวความคิดอย่างเป็นระบบ การจำแนก (Identifying) ตัวแปรสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ การวิเคราะห์ (Analyzing) โอกาสของสภาพการณ์ที่กำลังประสบ (Environment Opportunity) การตรวจสอบศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ (Competence and Resource) โดยคำนึงถึงเป้าประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางที่สามารถปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม บางสถานการณ์อาจเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรแต่ในบางสถานการณ์อาจสร้างวิกฤติให้กับองค์กรได้ในพริบตาความสามารถของผู้นำองค์กรในการตระหนักรู้และเตรียมพร้อมอยู่เสมอ การสั่งการ และการตัดสินใจที่เท่าทันสถานการณ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เมื่อกล่าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรแต่ละแห่งจะพบว่าปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จคือบทบาทภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรนั้น ที่สามารถบริหารองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางสถานการณ์อาจต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์อาจต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางกรณีก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษยสัมพันธ์และแรงจูงใจ บางกรณีก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ การบริหารเชิงสถานการณ์จึงน่าสนใจศึกษาในด้านแนวคิดทฤษฎี การวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับทุกรูปแบบของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทำให้ผู้นำองค์กรเลือกแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่อยู่ในสภาพที่พร้อมรบตลอดเวลา คำว่า เชิงสถานการณ์ หมายถึง โอกาสหรือ

เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ความหมายดังกล่าวนี้ให้ทัศนะต่อการบริหารเชิงสถานการณ์ว่าเป็นวิธีการบริหารที่มีแนวคิดที่ไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุด ‘There is no one best way’ ความสำคัญขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรผันสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องและแนวคิด เทคนิคการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิกาน, 2539, น.51)

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือความสามารถที่จะใช้อิทธิพลนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ อิทธิพลนั้นอาจได้รับมาแบบเป็นทางการนั่นคือผู้นำอย่างเป็นทางการ หรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการซึ่งคือผู้นำที่ไม่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการแต่สามารถนำกลุ่มและเป็นที่ยอมรับ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2534, น.132) ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องรู้ทั้งการนำควบคู่ไปกับการบริหารเพราะต่างมีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับองค์กร โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดเวลาทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ หลักการบริหารเชิงสถานการณ์ ถือว่าการบริหารขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ไม่มีวิธีการใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือกับทุกองค์กร การบริหารแนวนี้เป็นการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ และยอมรับว่าทุกส่วนของระบบจะต้อง สัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันและ การจัดองค์กรที่ดีที่สุดต้องสอดคล้องกับสถานการณ์โดยเน้นให้ผู้บริหารพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรเป็นต้น รวมถึงการพิจารณาปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่กำลังประสบ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุดโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler’s Contingency Model) ภาวะผู้นำรูปแบบเส้นทางและจุดหมาย (Path-Goal Model of Leadership) ของเฮาส์ ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของวรูม-ยัตตัน (Vroom - Yet ton) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์ซีและแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard’s Situational Leadership Model) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการปฏิบัติการจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละระดับที่ต้องเลือกแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ผู้นำจึงต้องรู้จังหวะในแต่ละสถานการณ์ การนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่ผันแปรจึงเป็นการแสดงยุทธยานุภาพที่เป็นบทพิสูจน์ภาวะของผู้นำ ข้อดีของทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ Sergiovanni (1980 อ้างในฉันทัญญา คุปรัตน์และประกอบ

คุปรัตน์, 2525, น.64) ได้สรุปข้อดีของการบริหารเชิงสถานการณ์ไว้ดังนี้ 1. ให้แก่งคิดในรูปธรรมที่ว่า “ไม่มีวิธีการแบบใดดีที่สุด” นั่นคือ แนวคิดที่ว่าการบริหารงานนั้นเหมือนตำรากับข้าว สามารถให้แนวคิดแนวปฏิบัติแบบหนึ่งต้องทำอะไรบ้าง สอง...และสาม...ดังนี้ คำตอบทางการศึกษาที่ได้ตามมาก็คือคงไม่มีวิธีใดที่จะดำเนินการได้ดีที่สุดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรหรือการต่อรองค่าจ้างเงินเดือน 2. ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไปเล็กน้อยเกี่ยวกับองค์ประกอบหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อระบบโดยทั่วไป เช่น ในชุมชนที่เปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม เป้าหมายการให้บริการของโรงเรียนก็ต้องเปลี่ยนตามความรู้ทักษะ แม้แต่ลักษณะผู้สอนผู้ให้บริการก็ต้องเปลี่ยนตาม ผู้บริหารตามแนวทางนี้จะต้องตื่นตัวต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในสังคมอยู่เสมอ 3. ให้การสะท้อนภาพที่แท้จริงต่อผู้บริหารว่า งานของการบริหารนั้นมันซับซ้อน การจะหาคำตอบใด ๆ แบบให้ง่าย ๆ คงจะเป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ผู้มีข้อมูลอยู่เสมอ และให้คำตอบในคำถามที่ว่าทำไมงานผู้บริหารจึงไม่มีวันสิ้นสุด ทำไมศาสตร์การบริหารจึงต้องศึกษาอยู่เสมอ ข้อเสียของทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ Sergiovanni (1980 อ้างในฉันทนิกุลคุปรัตน์ และประกอบ คุปรัตน์, 2525, น.64) ได้สรุปข้อเสียของการบริหารเชิงสถานการณ์ไว้ดังนี้ 1. การให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ และตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ตามสถานการณ์อาจทำให้มีคนที่คิดว่า การที่จะตัดสินใจในปัญหาต่างๆ เล็กๆ น้อยๆ เป็นอย่างดีแล้วจะทำให้การบริหารงานทั้งหมดดีไปเอง ข้อเสนอแนะก็คือ ในกรณีที่การตัดสินใจปัญหาปลีกย่อยจำนวนมากๆ ให้ถูกต้องนั้นก็สำคัญอยู่ แต่การที่จะต้องตัดสินใจในปัญหาใหญ่ๆ หลัๆ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาพรวมของบทบาทตนเอง องค์กรและสภาพแวดล้อม ภาพรวมเหล่านี้จำเป็นและเป็นแนวทางในการตัดสินใจในปัญหาปลีกย่อยรองๆ ลงมาทั้งหลาย 2. ทฤษฎีสถานการณ์ทำให้มองดูเหมือนว่า เป็นเรื่องไม่มีคุณค่ามาเกี่ยวข้อง องค์กรประกอบอันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม องค์กรและตัวอื่นๆ นับเป็นเหมือนสิ่งที่เราต้องตระหนักและแสดงปฏิกิริยาตอบ ถ้าเป็นเช่นนั้นผู้บริหารก็จะไม่ต่างอะไรไปจากบาโรมิเตอร์วัดความเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศ ผู้บริหารอาจกลายเป็นเพียงผู้บริหารเพื่อการบริหาร คอยยืนอยู่บนยอดของคลื่นความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Leadership Behavior) ในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำจริง ๆ แล้วเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไร เน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจ

เข้าใจกันมาก โดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก

แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตัวอย่างนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Robert Blake & Jane Mouton, Robert Tannenbaum & Warren H. Schmidt, Douglas McGregor และ William J. Reddin เป็นต้น และได้มีการศึกษาภาวะผู้นำและผลงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยโดยทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา, มหาวิทยาลัยมิชิแกน, มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และมหาวิทยาลัยเท็กซัส เป็นต้น ซึ่งได้ทำการศึกษาพฤติกรรม (Behavior) หรือการกระทำ (Action) ของผู้นำมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา (Iowa State University : ISU)
2. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan)
3. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University)
4. ทฤษฎีตารางภาวะผู้นำ (Leadership grid) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส (University of Texas)
5. ทฤษฎีความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (Continuum of Leadership Theory)
6. ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวายของดักลาส แมคเกรเกอร์
7. ทฤษฎี 3 มิติ ของเร็ดดิน (Reddin's Tri-Dimension Theory)

จากทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น นักวิชาการต่างพยายามศึกษาแตกต่างกันไปหลายแนวคิด แต่ละแนวคิดล้วนมีข้อเด่น ข้อด้อย แตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะต้องเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา ที่ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบคือแบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการและแบบเสรีนิยม ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ได้บังคับบัญชาจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ได้แบ่งผู้นำออกเป็นแบบมุ่งงานและมุ่งคน โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันในองค์กร ทฤษฎีตารางภาวะผู้นำของ Black และ Mouton แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบผู้นำเชิงพฤติกรรมนี้จะอธิบายว่าผู้นำทำอะไรหรือควรทำอะไร และผลลัพธ์ที่ตามมาจากการกระทำของผู้นำ Robert Tannenbaum และ Warren H. Schmidt ได้ขยายทฤษฎีที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเผด็จการและประชาธิปไตยจาก 2 พฤติกรรมออกเป็น 7 พฤติกรรม ที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้ลำดับความต่อเนื่องของภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวายของ Mc. Gregor ที่ศึกษา

ค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยสรุปแบบแผนการผู้นำไว้เป็น 2 แนวคิดทฤษฎี/ และการศึกษาภาวะผู้นำของ Reddin ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือมิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ แล้วจำแนกผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบบูรณาการ แบบแบ่งแยก แบบอุทิศตนและแบบสัมพันธ์ภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคนในวงการศึกษาคงคุ้นเคยกับคำว่า "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ซึ่งได้ใช้ในความหมายของความสามารถของผู้บริหารที่สามารถจะดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปหน้าที่คุณลักษณะและในเรื่องการบริหารกันเป็นส่วนใหญ่รวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร เช่น แรงจูงใจ ความขัดแย้ง พฤติกรรมผู้นำเป็นต้นแต่ไม่เน้นมากนักในเรื่องของวิธีการนำในทางการสอนหรือผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีหากกล่าวถึงเรื่องความเป็นครูแล้วผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนใน โรงเรียนด้วยเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วยมิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงการบริหารอย่างเดียวแต่ควรเป็นผู้นำทางการเป็นครูที่ดีหรือผู้สอนที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ คือ การบริหารการเรียนการสอน แต่บทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรงผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ และ ให้ให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์ มีส่วนร่วม รวมถึง การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการจัดหลักสูตรโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ถาวร สังข์เอียด (2550, น.150) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้แนวคิด วิธีการตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับครูและนักเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น.29) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการ

จัดการศึกษา รวบรวม และประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กลิคแมน (Glickman 1985, quoted in dales, p.131) กล่าวว่าไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการคือการบูรณาการ ของงานเพื่อให้การช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาหลักสูตร

เกอร์วิน (Girvin, 2001, p.1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลผู้จัดระเบียบองค์กรผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา รวบรวม และประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาสถานศึกษาในประเทศไทยในนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยยึดแนวทางการบริหารฐาน โรงเรียนเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำซึ่งในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการได้มีความเป็นมาและการพัฒนาแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและภาวะทางวิชาการโดยสังเขปดังนี้ (สมคิด สร้อยน้ำและมณฑนา อินทุสมิต 2545, น 7-8) การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นความพยายามที่มุ่งแสวงหาแบบผู้นำที่ถูกต้องและดีที่สุดได้มีการปรับเปลี่ยนแนวภาวะผู้นำเป็นช่วงๆตามยุคสมัยคุณลักษณะพฤติกรรม บทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารถูกปรับเปลี่ยนไปตามความจำเป็นและพลังจากสังคม ในสมัยแรกๆนั้นเน้นเรื่องจิตวิญญาณค่านิยม ขนบธรรมเนียมและประเพณี ค.ศ. 1920-1929 ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นเช่นประธานในสำนักงาน เป็นผู้จัดการ และผู้แนะแนวสำหรับนักเรียน ผู้บริหารคือคนกลางเรื่องประธานได้รับงานเป็นผู้จัดการและผู้แนะแนวสำหรับนักเรียนผู้บริหารคือคนกลางเรื่องค่านิยมเป็นผู้ส่งผ่านเรื่องค่านิยมและผู้จัดระเบียบวินัยในความสัมพันธ์กับครูนั้นผู้บริหารเป็นผู้เผด็จการอย่างมีศีลธรรมในช่วงปี ค.ศ. 1930-1939 กลับมาเป็นยุคการบริหารตามทฤษฎีวิทยาศาสตร์

ผู้บริหารโรงเรียนกลายเป็นแบบผู้นำมุ่งประสิทธิภาพเป็นผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ให้คำสั่งต่อครูในการชี้แนะทางและสนับสนุนครูในเรื่องของงานแต่ต่อมาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1949 บทบาทของผู้บริหารถูกปรับเปลี่ยนสู่ผู้นำแบบประชาธิปไตยเน้นเรื่องความเสมอภาคผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกครูถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่วนในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1950-1959 ผู้บริหารโรงเรียนถูกคาดหวังเป็นนักวิชาการและเป็นผู้จัดการที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพผลและในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1960-1969 ผู้บริหารโรงเรียนถูกกำหนดให้เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของระบบทางราชการต่อมาในช่วงปี ค.ศ. 1970-1979 ผู้บริหารถูกเปรียบเป็นเช่น ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนถูกเปรียบเป็นผู้บริหารโรงเรียนชุมชนมีบทบาทเป็นผู้นำชุมชนและเป็นผู้รับใช้โดยได้มีนักวิชาการนการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ พฤติกรรม ความรับผิดชอบองค์ประกอบรวมทั้งทักษะของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้มากมายดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. มีความรู้และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ
2. มีความรู้ มีทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
3. สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. รอบรู้ทันด้านการศึกษา
8. ความรับผิดชอบ
9. แสวงหาความรู้ข่าวสาร
10. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
11. ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
12. คำนี้ถึงมาตรฐานทางวิชาการ

สุรศักดิ์ ปานเฮ (2543, น.72-73) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่มีภาวะทางวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากมาในปัจจุบัน ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ (Startetic Management)

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation)
3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกิดขึ้น (Sensitive Perception)
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication)
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources management)
6. มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554, น.1) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถทางวิชาการ และมีความคิดริเริ่มในการบริหาร จัดการสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ เอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ เต็มเวลา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจ ผลการบริหารจัดการการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ
3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ
5. นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการ และเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา

ถวิล อรัญเวศ (2544, น.72-73) ได้ให้ทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นนักบริหารมืออาชีพซึ่งควรมีทักษะทางด้านวิชาการและมีคุณลักษณะดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์

4. ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน
5. ประสานสิบทิศ
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ
7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน
8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์
10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม

กิติมา ปรีดิถ (2545, น.155) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอิลลินอยส์ พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะประสบผลสำเร็จ ในการบริหาร โรงเรียนซึ่งควรทำหน้าที่และ แสดงบทบาทในภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู
2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
5. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
6. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้ความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ
7. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน
8. จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี
9. เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

สุพล วังสินธ์ (2545, น.72-73) ได้สรุปทักษะทางวิชาการที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคปฏิรูปการศึกษา ไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้
7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุตโต)(2546, น.28-30) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำซึ่งเปรียบเสมือน ที่พึงของคนอื่น ที่บริหารประสบผลสำเร็จ ว่ามีลักษณะดังนี้

1. ต้องประพฤติดี และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลทั่วไป
2. ต้องมีกัลยาณมิตร ต้องหาที่ปรึกษาและผู้ร่วมงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถและแสวงหาปัญหาเพิ่มเติมอยู่เสมอ
3. ต้องเป็นคนไม่ประมาท
4. ต้องเป็นคนเข้มแข็ง กระทื่อรีอร้อน เอาจริง แม้จะมีอุปสรรค มีภัย ก็ไม่ย่อท้อวางตัวเป็นหลักได้ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งแวดล้อม
5. ต้องทำได้ และช่วยคนอื่นทำได้ ในสิ่งที่ต้องการจะทำ
6. สายตากว้างไกล มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง ซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญา คนที่จะเป็นผู้นำนั้น ปัญหาสำคัญที่สุด จำเป็นต้องเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์

กาญจน์ เรืองมนตรี (2547, น.136-140) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำประสูลิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย
 - 1.1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม
 - 1.1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 1.1.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.1.4 มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
 - 1.1.5 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง จิตใจมั่นคง หนักแน่น
 - 1.1.6 มีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
 - 1.2 บุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย
 - 1.2.1 มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนใจใฝ่รู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2.2 มีวิสัยทัศน์
 - 1.2.3 มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
 - 1.2.4 กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ
 - 1.2.5 มีความรับผิดชอบ
 - 1.2.6 มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว
 - 1.2.7 ู้สร้างและระวังบุคลิกลักษณะของตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.2.8 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
2. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ ได้แก่
 - 2.1 ด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย

2.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 ดำเนินการเพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.1.3 ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.1.4 ใช้หลักการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 ใช้ธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน

2.2 ด้านกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย

2.2.1 ส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 การดำเนินการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2.2.3 ดำเนินการเพื่อจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2.4 ดำเนินการเพื่อจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนการสอน

2.2.5 จัดหาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

2.2.6 บริหารโดยยึดกระบวนการบริหารครบวงจร (P=วางแผน D=ปฏิบัติ C=ประเมิน A=ปรับปรุง : PDCA)

2.2.7 บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.8 ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ

3. ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่

3.1 งบประมาณคือ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ

3.2 บุคลากร ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามัคคีของครูและบุคลากร

3.2.2 ความรู้ความสามารถของครูครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.3 ความเหมาะสมของสัดส่วนจำนวนครูและนักเรียน

3.3 สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.3.1 ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน โรงฝึกงาน ห้องสมุด ห้องศิลปะ

3.3.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

3.3.3 ความสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

3.4 นโยบายหน่วยเหนือประสิทธิภาพผลการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา มีเครื่องบ่งชี้ 4 ด้าน ดังนี้

3.4.1 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่

1) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน คือ

- 1.1) โรงเรียนที่มีชื่อเสียงทำให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากขึ้น
- 1.2) ผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารงาน
- 1.3) ผู้บริหารและครูได้รับเชิญจากหน่วยงานต่างๆ ไปเป็นวิทยากรบรรยาย
- 1.4) นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศกิจกรรมด้านต่างๆ

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโรงเรียน คือ

2.1) งานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายกิจกรรมต่างๆ ได้รับการยกย่องเชย เช่นรางวัลกิจกรรมดีเด่น

2.2) ครูได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3) ครูได้รับการส่งเสริมให้คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีจำนวนครูเพียงพอ

2.4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

2.5) นักเรียนออกกลางคันมีจำนวนน้อย

3.4.2 ด้านความพึงพอใจของครู ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

2) ผู้ร่วมงานคือ มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

3) ผู้บังคับบัญชา คือ

3.1) มีความพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

3.2) มีโอกาสแสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น

4) เงินเดือน คือ มีความพอใจในการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน

5) ลักษณะงาน คือ มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

5.1) มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน

5.2) งานที่ได้รับมอบหมายให้ความรับผิดชอบมีความเหมาะสม

5.3) มีความพอใจในรูปแบบในการบริหารโรงเรียน

5.4) มีความพอใจในความมั่นคงในการทำงาน

6) ปัจจัยภายใน คือ

- 6.1) การยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
- 6.2) การได้รับความชื่นชมยินดีในผลงานที่ดี
- 6.3) มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 6.4) มีความพอใจกับภาระงานที่ปฏิบัติ
- 6.5) มีความพอใจกับความรับผิดชอบในหน้าที่หลายอย่าง

7) ปัจจัยในงานโดยทั่วไปคือ มีความพอใจในงานที่ทำโดยรวม

3.4.3 ด้านคุณภาพนักเรียน ได้แก่

- 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์
- 3) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 4) มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- 6) มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี
- 7) มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

3.4.4 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

- 1) ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและครู คือ
 - 1.1) ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา
 - 1.2) ชุมชนมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนมีจำนวนมากขึ้น
- 2) ชุมชนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คือ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เช่น ร่วม ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและแก้ไขปัญหาของโรงเรียน
- 3) ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ
 - 4.1) ชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมสถานศึกษา
 - 4.2) ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3) ผู้ปกครองและชุมชนร่วมในการระดมทรัพยากรเงินทุนบริจาคเงิน และอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่โรงเรียน

4.4) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความช่วยเหลือในการสร้างแหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกโรงเรียน

4.5) ผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว ย่อมจะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา กล่าวคือ การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจ นักเรียนมีคุณภาพ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, น.72-73) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทาง วิชาการและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะทางวิชาการ บางประการที่แตกต่างไปจากอดีต และต่างจากผู้บริหารทั่วไปดังนี้

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์
2. เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ
3. เป็นนักเรียนรู้
4. เป็นนักประสานงาน
5. เป็นนักพัฒนา

จักรพงษ์ ถาบุตร (2547, น.32-34) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มี ประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นและนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียน การสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้
2. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
4. การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
5. การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำครู
7. การมีทัศนคติเชิงบวก

แก้วตา ไทยงามและคนอื่นๆ (2548, น.4-5) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่าประกอบด้วย

1. รู้จักตนเองและปรับปรุงพัฒนาตนเอง
 2. มีเทคนิคด้านวิชาชีพผู้นำ ต้องรู้งานเข้าใจและคุ้นเคยงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี
 3. รับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรให้เจริญก้าวหน้าด้านวิธีการใหม่ๆ และเมื่อมีสิ่งผิดพลาด ก็หาแนวทางแก้ไข และมุ่งไปสู่สิ่งท้าทายต่อไป
 4. ตัดสินใจอย่างดีและให้ทันกาลเวลา ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ดี ตัดสินใจและเครื่องมือในการวางแผน
 5. ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร
 6. รู้จักบุคลากรและเอาใจใส่ดูแล วัฒนธรรมชาติของบุคลากร ดูแลเอาใจใส่บุคลากร
 7. ให้ข้อมูลบุคลากร รู้วิธีการที่จะสื่อสารกับบุคลากร หัวหน้าหน่วยเหนือ และบุคลากรในองค์กร
 8. พัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ
 9. มีความสามารถในการนิเทศงาน และมีทักษะในการสื่อสาร
 10. ฝึกและส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม
 11. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบ
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และ คณะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน มี 23 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการ โรงเรียน (School Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum and instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตรติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารเวลา พิกัดเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่ เป็นนิจใน โรงเรียนและชุมชน

3. การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน (Community Team Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

สนานจิตร์ สุคนธ์ทัพ์ย์ (2550, น.22-25) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่บริหารแบบฐานโรงเรียน (SBM) ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารทั่วไปประกอบด้วย

1.1 มีวิสัยทัศน์ สามารถคาดคะเนอนาคต

1.2 มองเห็นภาพรวม

1.3 ใช้ภาวะผู้นำเชิงเกื้อหนุนแทนการชี้หน้า

1.4 สามารถจริงใจผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมกำหนดและยอมรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.5 มีความสามารถในการวางแผนและออกแบบระบบ

1.6 สามารถใช้วิถีทางประชาธิปไตยได้บรรลุจุดหมาย ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน

กระบวนการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ต่างรับฟังและหาข้อตกลงร่วมกัน

1.7 มีความสามารถในการต่อรองและจัดการกับความขัดแย้ง

1.8 พัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมายเชิงรุก ต่อเนื่อง และขยายผล

2. ความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 รู้จักงานวิชาการถ่องแท้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน

การประเมินผล และการวิจัยพัฒนาเป็นต้น

2.2 สามารถวางแผนและจัดระบบการนิเทศงานวิชาการได้

2.3 ตะหนักถึงความสำคัญและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและ

ทันการณ์

3. คุณสมบัติส่วนตัว ประกอบด้วย

3.1 มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือ(ทักษะทางสังคม การเป็นผู้นำ และทักษะการสื่อสาร)

3.2 การปฏิบัติตนเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น.194) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษา รัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education 2005) โดยได้มีการปรับลดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 4 องค์ประกอบ และมีการเปลี่ยนชื่อดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผล
3. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. การเสริมสร้างการเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Mupity. 1985, p.221-224) ได้เสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการวิชาการไว้ 11 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน
3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอบ
4. การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้งานในการจัดการเรียนการสอน
7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงสำหรับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการโรงเรียน
11. การการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

ทรัสต์ดี (Truty. 1986) แห่งภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซีสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่หรือบทบาทผู้บริหารสถาบันศึกษาในฐานะที่มีภาวะผู้นำทางการวิชาการไว้ 7 ประการคือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการเป็นผลวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้ความบรรลุต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานในด้านวิชาการ
9. เพื่อการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเขาวนปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านการวินัย
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้านวินัย
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัย

ของนักเรียน

15. มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เว็บบอร์ (Weber, 1989, quoted in Lash way, 2002, p.2) ได้จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารเป็น 5 ด้าน คือ

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. ส่งเสริมบรรยากาศเรียนรู้ในทางบวก
3. สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
4. จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
5. ประเมินผลโปรแกรมการสอน

กลิคแมน (Glickman, 1990, quoted in Chell, 2001, p.11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและพฤติกรรม

ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมี

องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการศึกษา
- 1.3 ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทางการบริหาร
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้มีองค์ประกอบย่อยคือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน

- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยของปฏิบัติการและวิจัยในการเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการระดมผู้นำที่เป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills)
 - 3.1.1 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.3 ทักษะการนิเทศ
 - 3.1.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกับของกลุ่ม
- 3.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
 - 3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดควิสัยทัศน์
 - 3.2.2 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน
 - 3.2.3 ทักษะการสังเกต
 - 3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

เฮก และคณะ (Hcek, et al., 1990, p.95) ได้เสนอพฤติกรรมควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
4. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้
5. นิเทศผลงานปฏิบัติของครู
6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

วินเทอร์และสวีวินีย์ (Winter & Sweeney, 1994 quoted in Lunenburg & Ornstein, 1996, p.322-323) ได้เสนอพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่บริหาร โรงเรียนได้

เกิดประสิทธิผลโดยมีจุดเน้นทางด้านวิชาการ ดังนี้

1. มีความคาดหวังสูงในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร
3. มีความชัดเจนในเรื่องโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย จุดประสงค์และมาตรฐาน
5. การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนให้มาก
6. เน้นทักษะในการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์
7. มีโปรแกรมการพัฒนานุเคราะห์
8. ให้ความสำคัญกับห้องเรียนและโปรแกรมการสอน
9. มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
10. มีรางวัลให้แก่ครูและนักเรียน
11. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศในทางบวก

เดวิส และ โทมัส (Davis and Thomas, 1989, p.40) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

คาล์เวลล์ (Caldwell, 2000) ได้นำเสนอผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษามา กำหนดเป็นกลยุทธ์ศาสตร์ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
2. ด้านการสื่อสารข้อมูลและแนวคิด
3. ด้านการร่วมมือ
4. การมีส่วนร่วมของชุมชน

5. การควบคุมดูแลและการประเมินคุณภาพ

เชล (Chell, 2001, p.9) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. พัฒนาระบบบริหารภายในโรงเรียน
6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เฟลมมิ่ง และ เฟลมมิ่ง (Flemming & Flemming, 2001, p.6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนวิธีการสอนและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ให้ความสำคัญทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครู
3. ให้ความสำคัญเยี่ยมห้องเรียนเพื่อความมุ่งหมายต่อการพัฒนาการสอน
4. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการมีส่วนร่วม การกำหนดเงื่อนไขและให้ผลสะท้อนกลับ
5. ใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อความสำเร็จของนักเรียน
6. ใช้ข้อมูลของคณาจารย์เพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู

แมคอีแวน (McEwan, 2003, p.13) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติบรรลุผล
2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อคณาจารย์และตนเอง
6. พัฒนาคณาจารย์ครูให้เป็นผู้นำ
7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน คณาจารย์ครูและผู้ปกครอง

แวน เดเวนเทอร์ และครูเกอร์ (Van Deventer & Kruger, 2003, p.247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน

3. การนิเทศการสอน
4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

เรสนิก (Resnick, 2002 cited in Sergiovanni, 2004, p.83-84) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงบทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน
2. แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้
3. ให้การแนะนำครูในการนำคำหรือสื่อการเรียนการสอนใช้ให้เกิดมาตรฐาน
4. มีการเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
6. ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

คณะกรรมการการศึกษารัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education, 2005 : Online) ได้กำหนดกรอบงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาและทักษะที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่างๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน เป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงาน และไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารมีความคาดหวังอย่างสูงต่อผู้เรียนและครูในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การติดตาม ดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างต่อเนื่องในการสร้างหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานทั้งส่วนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น และกลยุทธ์การสอนบนพื้นฐานงานวิจัยไปประยุกต์ งานมอบหมายของครูมีเป้าหมาย ท้าทายในระดับกับที่เหมาะสมและเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

4. การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลาย ในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้ เทคโนโลยีการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล และสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผลสะท้อนกลับ มีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

7. การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรด้วยการสร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้แก่ครู และมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ฮิวเบอร์ (Huber, 2007, p.30-34) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 12 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. จัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
2. มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก
3. ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
5. พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง

6. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตร การสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

7. มีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน และให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล

8. เป็นผู้ที่มีความสามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย

9. ใช้ที่มภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตร นโยบายของโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ

10. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ

11. ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก

12. มีความตระหนักในสถานการณ์ มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย

โบสเซอร์ (Bossert, 1988, p.52) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการกำหนดเป้าหมายในการ จัดการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียน ได้มาตรฐานตามเป้าหมาย

2. จัดการให้มีเวลาเพื่อการประสานงานและการดูแลการสอนของครู ให้มากขึ้น

3. ชำนาญในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การเข้าสังเกตการณ์การสอนบ่อยๆ มีการนิเทศการสอนและมีส่วนร่วมในการทำงานของ ครูมากขึ้น

4. ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น

5. ขอความช่วยเหลือจากเขตพื้นที่การศึกษาในเรื่องการทาแผนการ จัดการเรียนการสอน

6. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนให้มีระเบียบ ขั้นตอน ที่น้อยลง และลดภาระงานเอกสารของครู

7. ทราบถึงโครงสร้างชุมชนและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง

สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่ใส่ใจในเรื่องหลักสูตรและการสอน ซึ่ง ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน โดยบทบาทนี้ เกินกว่า ขอบข่ายงานของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้ลักษณะผู้นำแบบอื่นๆ ร่วมด้วย ผู้ มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ผู้ประสานงานหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วย ศึกษาพิเศษ ผู้ดูแลการจัดการเรียนการสอน

ครู (Krug, 1992, p.64) ได้แบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำนี้ ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน การสอนจัดเป็นบริการเบื้องต้น ของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยผู้นำควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชา ที่เปิดสอนรวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย และผู้นำควรใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ ให้มาก ว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอก โรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้า และ ทำอย่างเป็นประจำ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่า ของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกกระดับ และบรรยากาศนี้ จะช่วยดึง พลังของนักเรียนและครูออกมา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น รูปแบบ เทคนิค วิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการโน้มน้าว ชักจูงและสร้างความร่วมมือจากสมาชิกในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหรือโมเดล (Model) ได้เข้ามาบทบาทในงานวิจัยหลากหลายเพิ่มขึ้นแต่ส่วนใหญ่ นิยมใช้คำว่า รูปแบบ แบบจำลอง แบบแผน วงจรและตัวแทนเป็นต้นแต่จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพบว่า มีนักวิชาการและผู้ศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบหลากหลายดังนี้

กูด (Good, 1973, p.185) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อนำให้มีการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างต้นแบบกับสิ่งที่ทำซ้ำ

เกทเซลและกูบา (Getzels & Guba, 1957, p.127) ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญ ของรูปแบบ 3 ประการ รูปแบบเป็นที่รวมของแนวคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์ต่างๆของแนวคิดซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่กำลังจะเกิดตามาได้อีกด้วยใน โครงสร้างของแนวคิดความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติและวางแผนอยู่ในรูปแบบของ องค์กรได้ ซึ่งหมายถึงแนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจ เท่านั้น แต่ยังสามารถ ติดตามตรวจสอบได้อีก รูปแบบที่เกิดขึ้น จะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐาน ทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

บาร์โด และฮาร์ดแมน (Bardo & Hartman, 1982, p.71) กล่าวถึงรูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการ พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่ การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการ กระทำเช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นคือยกลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบใดๆจะต้อง ประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและแบบจำลองนั้น ควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

โทซีและคาร์นอล (Tosi & Carnoll, 1983, p.163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริง หรือเป็นภาพจำลองของเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ของอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปธรรม อย่างง่ายๆจนไปถึงรูปธรรมที่มีความสลับซับซ้อนมาก

กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2538, น.82) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นการแสดงหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรืออาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2544, น.15) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายของเรา ปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นการแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างใด อย่างหนึ่งและควรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน

สมาน อัสวภูมิ (2537, น.3) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือส่วนย่อ (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น ในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ดิเรกวรรณเสียร (2545, น.49) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

บุญส่ง หาญพานิช (2546, น.92) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2547, น.41) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบจากการศึกษา

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, น.12) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง ชุดองค์ประกอบบทบาทการดำเนินงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพัฒนางานวิชาการ ด้านการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน โดยมุ่งบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ได้ศึกษาด้วยภาษาและข้อความอธิบาย

โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552) ได้สรุปความหมายของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ว่าเป็นรูปแบบที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย จำนวน 15 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การการพัฒนาครูและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่ามีความคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นแบบจำลองของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันอีกอย่างหนึ่งหรือเป็นตัวอย่างที่ได้ใช้เป็นกรอบในการทำงาน

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นหรือได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเกิดประโยชน์สูงสุดหรือเป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งมีกรอบเนื้อหาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญจำนวน 5 ด้านดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาและแบ่งประเภทของรูปแบบเอาไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไปเช่น คีฟส์ (Keeves, 1988, p.561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบที่ใช้ทางการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นแบบจำลองเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้าง ของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปได้อย่างกว้างขวาง จุดมุ่งหมาย ของรูปแบบประเภทนี้ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิด โครงสร้างองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มากขึ้นรวมทั้งด้านการศึกษา โดยเฉพาะการวัดผลการศึกษา รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) พัฒนามาจากรูปแบบการอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิควิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น โดยนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อแล้วใช้เส้นตรงหรือลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

กรรณิการ์ เจมเทียนชัย (2538, น.82) กล่าวถึงรูปแบบว่ามีอยู่ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ รูปแบบของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบของสิ่งที่เป็นนามธรรมจากการศึกษาประเภทของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบโดยทั่วไปมีหลายประเภทตามวิธีการแบ่งรูปแบบแต่การที่จะนำรูปแบบแต่ละประเภทมาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบนั้น ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2547, น.41) กล่าวถึงรูปแบบตามลักษณะการนำเสนอว่ารูปแบบสามารถนำเสนอได้หลายลักษณะ เช่น ในรูปของความเรียงโดยทั่วไป ในรูปของสมการในรูปของแผนภูมิ (Flow Chart) ในรูปแบบของแผนภูมิธรรมดา และในรูปของแผนภูมิแสดงระบบของสาเหตุองค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆพบว่าไม่ปรากฏกฎเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ขององค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2549, น.13-15) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่สองส่วนได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข องค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกฎเกณฑ์ตัดสินใจในการบริหาร หมายถึงระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารในองค์กร

2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกฎเกณฑ์การบริหารภายใน หมายถึงระบบงานและระบบคนในองค์กร การไหลเวียนของงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กร และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์กรและหน่วยงานย่อยในองค์กร

3. องค์ประกอบการบริหารควรมีกฎเกณฑ์การบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึงระบบงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบเขตหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยและบุคคลภายนอก

4. องค์ประกอบการบริหารควรมีกฎเกณฑ์การบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. องค์ประกอบการบริหารควรมีกฎเกณฑ์การบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะต้องประกอบด้วยอะไรบ้างมีโครงสร้างอย่างไร มีจำนวนเท่าใดและมีความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรากำลังศึกษาอยู่ด้วยว่าเรามีจุดประสงค์ในการออกแบบรูปแบบนั้นเพื่ออะไรแล้วจึงศึกษาหรือออกแบบ ตามแนวคิด ทฤษฎีและหลักพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบในแต่ละรูปแบบนั้นๆเป็นหลัก

การสร้างและพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2547, น.41-46) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนารูปแบบว่ามี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐานโดย

การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบ และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ต่างๆซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรในรูปแบบรวมทั้งลักษณะ ความสัมพันธ์ขั้นที่สองการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ คือการนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัย อาจปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยออก จะทำให้รูปแบบ ที่มีความเหมาะสมมากขึ้น

สมาน อัครภูมิ (2549, น.15) ได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็นหรือการศึกษาภาคสนาม

2. การนำเสนอรูปแบบ ผู้วิจัยต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ ดีกว่าที่เป็นอยู่ ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาของ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาและประเมินในรูปแบบสอบถาม หรือการ ประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้งสามส่วน คือการศึกษา รูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปใช้ในสถานการณ์จริงส่วนจะมีการใช้กรอบ ขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และการทำรายงานผลการทดลองใช้

ดิเรก วรรณเชียร (2545, น.54) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบไม่มี ข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว โดยทั่วไปการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปใช้ในสถานการณ์จริง ใน การดำเนินการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1)การกำหนด โครงร่างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2)การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 3)การหาค่าความเหมาะสมของรูปแบบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

บริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของจังหวัดชัยภูมิ

ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558 เขตตรวจราชการที่ 14 มีดังนี้

ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดชัยภูมิ ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บริเวณใจกลางของประเทศ เส้นรุ้งที่ 15 องศาเหนือ เส้นแวงที่ 102 องศาตะวันออก สูงจากระดับน้ำทะเล 631 ฟุต ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ 332 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 12,778.3 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 7,986,429 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 7.6 ของพื้นที่ทั้งหมดของภาค และร้อยละ 2.5 ของพื้นที่ทั้งประเทศ มีเนื้อที่ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของภาค และใหญ่เป็นอันดับ 7 ของประเทศ มีอาณาเขต ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ จังหวัดขอนแก่น และเพชรบูรณ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ จังหวัดขอนแก่น และนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี และเพชรบูรณ์

ลักษณะทางประชากร

จากสถิติของสำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย ณ เดือน ธันวาคม 2550 จังหวัดชัยภูมิ มีประชากรทั้งสิ้น 1,119,597 คน เป็นชาย 557,725 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 ของประชากรทั้งจังหวัดและมีประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน 157,933 คน หรือร้อยละ 13.9 โดยมีจำนวนบ้านทั้งสิ้น 286,818 หลังคาเรือน และ ความหนาแน่นของประชากร โดยเฉลี่ยทั้งจังหวัด 88.9 คนต่อตารางกิโลเมตรรายละเอียดตามอำเภอที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ อำเภอเมืองชัยภูมิ 136,802 คนรองลงมาได้แก่อำเภอภูเขียว 110,564 คน และอำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุดได้แก่ อำเภอซับใหญ่ 13,672 คน

การประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัด ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนาข้าวในเขตที่ราบลุ่มน้ำชี การปลูกพืชไร่ชนิดต่างๆ เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด และการปลูกไม้ผลและไม้ยืนต้นหลายชนิด อาทิ มะม่วง มะขาม กล้ายน้ำหว่า เป็นต้น

สังคมและวัฒนธรรม

จังหวัดชัยภูมิได้มุ่งเน้นการรักษาสุขภาพให้แข็งแรงมีที่อยู่อาศัยที่อบอุ่น และการติดตามสถานการณ์ยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลให้บรรเทาเบาบางลง เพื่อไม่ให้สังคมภายในจังหวัดเป็นเหยื่อของสารเสพติดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับคุณธรรม-จริยธรรมในสถานศึกษาในการส่งเสริมความเป็นอยู่ของเยาวชนให้สังคมมีคุณภาพและวิถีชีวิตที่ดี

การศึกษา

จังหวัดชัยภูมิ จัดการศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ คือ การศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

1. การศึกษาในโรงเรียน มีจำนวนโรงเรียน 761 แห่ง ห้องเรียน 8,027 ห้องนักเรียน 170,330 คน และครู 7,435 คน อัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 23 คน

2. การศึกษานอกโรงเรียน กำลังขยายไปอย่างกว้างขวางหลายรูปแบบ มีโรงเรียนเบ็ดเสร็จพื้นฐานดำเนินการสอนต่อเนื่อง โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ โรงเรียนสารพัดช่าง การฝึกอบรมอาชีพ ด้านต่างๆ ของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนของจังหวัด มีห้องสมุดประชาชนระดับจังหวัด อำเภอ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน รวมถึงกลุ่มสนใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาอาชีพของหน่วยงานในจังหวัดต่างๆ ในจังหวัด

ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน สังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2558 แยกเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน				รวม	ครู:นักเรียน
			อนุบาล	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย		
เขต 1	258	3,212	8,082	25,698	4,433		38,213	1 : 12
เขต 2	268	2,565	7,539	28,589	4,121,	58	40,307	1 : 16
เขต 3	198	1,916	6,232	18,819	3,889	299	29,239	1 : 15
สพม.30	37	1,600			19,274	16,714	35,988	1 : 22
รวม	761	9,293	21,853	73,106	31,717	17,071	143,747	1 : 15

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนสถานศึกษา ครูและนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมในจังหวัดชัยภูมิ มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 761 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 143,747 คน และอัตราส่วนนักเรียนต่อครู เท่ากับ นักเรียน 15 คน ต่อครู 1 คน

ตารางที่ 3 วิเคราะห์การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนช่วงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ปีการศึกษา 2558			ปีการศึกษา 2558			ระดับจังหวัด		เพิ่ม / ลด
	ประเทศ	จังหวัด	สูงกว่า ต่ำกว่า	สพฐ. จังหวัด	สูงกว่า ต่ำกว่า	2557	2558		
ภาษาไทย	49.33	46.88	-2.45	48.39	46.88	-1.51	44.69	46.88	2.19
สังคมศึกษา	49.18	44.89	-4.29	47.64	44.89	-2.75	49.31	44.89	-4.42
ภาษาอังกฤษ	40.31	34.96	-5.35	36.61	34.96	-1.65	34.51	34.96	0.45
คณิตศาสตร์	43.47	40.24	-3.23	41.76	40.24	-1.52	38.74	40.24	1.50
วิทยาศาสตร์	42.59	40.41	-2.18	41.55	40.41	-1.14	40.41	40.41	0.00
รวมเฉลี่ย	44.98	41.48	-3.50	43.19	41.48	-1.71	41.53	41.48	-0.06

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนในจังหวัดชัยภูมิลดลงจากปีการศึกษา 2557 เท่ากับ -0.06

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
(ข้อมูล 10 มิ.ย. 58)

ที่	ประเภท	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
1	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	
2	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	9	
3	ผู้อำนวยการกลุ่ม/ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	8	
4	ศึกษานิเทศก์	20	
5	บุคลากรทางการศึกษา	44	
6	ลูกจ้างประจำ	10	
	รวม	92	

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1
ปีการศึกษา 2558

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียนหลัก	จำนวนโรงเรียนสาขา	รวมทั้งสิ้น
1	เมืองชัยภูมิ	97	1	98
2	บ้านเขว้า	36	-	36
3	คอนสวรรค์	38	-	38
4	หนองบัวแดง	57	3	60
5	ภักดีชุมพล	20	-	20
รวมทั้งสิ้น		248	4	252

ตารางที่ 6 สรุปจำนวนโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ปีการศึกษา 2558

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียนขยายโอกาส
1	เมืองชัยภูมิ	19
2	บ้านเขว้า	6
3	คอนสวรรค์	8
4	หนองบัวแดง	17
5	ภักดีชุมพล	7
รวม		57

ตารางที่ 7 ขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา
2558(ขนาดตามการจัดของ สพฐ.)

จำนวนนักเรียน(คน)	จำนวนโรงเรียน(โรง)	หมายเหตุ
1-120	145	เล็ก
121-600	92	กลาง
601-1500	12	ใหญ่
1501 ขึ้นไป	2	ใหญ่พิเศษ
รวมโรงเรียนทั้งสิ้น	252	-

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2558

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครูสายผู้สอน
เล็ก	146	145	-	1015
กลาง	92	92	-	927
ใหญ่	12	12	19	906
ใหญ่พิเศษ	2	2	8	364

ตารางที่ 9 จำนวนนักเรียนแยกชั้น เพศ ห้องเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	ห้อง
	ชาย	หญิง		
อนุบาล 1	1,714	1,469	3,264	263
อนุบาล 2	1,733	1,597	3,330	262
รวมอนุบาล	3,447	3,147	6,594	525
ประถมศึกษาปีที่ 1	1,983	1,843	3,826	273
ประถมศึกษาปีที่ 2	2,022	1,843	3,865	279
ประถมศึกษาปีที่ 3	2,106	1,864	3,970	280
ประถมศึกษาปีที่ 4	2,090	1,929	4,019	279
ประถมศึกษาปีที่ 5	2,093	1,891	3,984	275
ประถมศึกษาปีที่ 6	2,109	1,966	4,075	278
รวมประถมศึกษา	12,403	11,336	23,739	1,664
มัธยมศึกษาปีที่ 1	762	624	1,386	62
มัธยมศึกษาปีที่ 2	727	572	1,299	65
มัธยมศึกษาปีที่ 3	720	588	1,308	65
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	2,209	1,784	3,993	192
รวมทั้งสิ้น	18,059	16,267	34,326	2,381

จากตารางที่ 9 พบว่า จำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 34,326 คน มีจำนวนห้องเรียน 2,381 ห้อง อัตราส่วนนักเรียนต่อห้อง เท่ากับ นักเรียน 14 คน ต่อ 1 ห้องเรียน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ระดับสังกัด		ระดับจังหวัด		ระดับเขตพื้นที่	
	2557	2558	2557	2558	2557	2558
ภาษาไทย	48.39	51.88	46.79	49.82	46.88	50.55
สังคมศึกษา	47.64	45.08	45.60	42.88	44.89	43.39
ภาษาอังกฤษ	36.61	31.11	34.74	29.09	34.96	29.25
คณิตศาสตร์	41.76	38.76	40.44	36.66	40.24	37.19
วิทยาศาสตร์	41.55	40.27	40.85	39.32	40.41	39.21
รวมเฉลี่ย	43.19	41.42	41.68	39.55	41.48	39.92
+เพิ่ม/ -ลด		-1.77		-2.13		-1.56

จากตารางที่ 10 พบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ลดลงจากปีการศึกษา 2557 เท่ากับ-1.56

นโยบายการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

แนวคิดการพัฒนา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีคุณภาพเป็นเลิศ
2. สถานศึกษาทุกแห่งต้องเข้มแข็ง
3. ห้องเรียนทุกห้องเป็นห้องเรียนคุณภาพ
4. นักเรียนทุกคนต้องมีคุณภาพ

เป้าหมายผลสำเร็จการทำงาน : ดาว 10 ดวง คือ

ดาวดวงที่ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ)

ดาวดวงที่ 2 ผลการทดสอบ NT ได้ระดับ Top-Ten

ดาวดวงที่ 3 ผลการทดสอบ O-Net ป.6 ได้ระดับ Top-Ten

ดาวดวงที่ 4 ผลการทดสอบ O-Net ม.3 ได้ระดับ Top-Ten

ดาวดวงที่ 5 ผลการประเมินอ่านออกเขียนได้ ได้ระดับ Top-Ten ของชาติ

ดาวดวงที่ 6 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดีเด่น

ดาวดวงที่ 7 ผลการประเมิน KRS ARS ได้ระดับ Top-Ten

ดาวดวงที่ 8 พัฒนาคู TEPE online

ดาวดวงที่ 9 สถานศึกษาปลอดยาเสพติด

ดาวดวงที่ 10 เหรียญทองงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ได้ระดับ Top-Ten

พัฒนาด้านผู้เรียน

เด็กเก่งกล้าแกร่ง ชุมชนเข้มแข็งเป็นสุข

เก่งมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ (ได้แก่ ภาษา, การคิด, การใช้เหตุผล, การแก้ไขปัญหา, คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี, การสื่อสาร การสร้างสรรค์ และความรู้รอบตัว) เพื่อ

1. รู้จักใช้พหุปัญญาที่ชอบและถนัดของตน เพื่อการดำเนินชีวิตที่ประสบความสำเร็จและสงบสุข และ/หรือ

2. มีทักษะการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการในด้านที่ตนสนใจ

กล้ามีความกล้าหาญทางจริยธรรม (ยืนหยัดต่อสู้เพื่อความถูกต้องชอบธรรม, อาสาทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน, เข้าถึงสุนทรียภาพแห่งศิลปะทุกแขนง, มีทักษะของสังคมพหุวัฒนธรรมและเข้าถึงแก่นแท้ ของศาสนธรรมที่ตนนับถือ)

แกร่งมีทักษะในการพัฒนาชีวิตที่มีมั่นคงและมั่งคั่ง (มีทักษะในการพัฒนาชีวิตที่มั่งคั่ง (มีทักษะชีวิตที่สำคัญต่าง ๆ มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ 4 ด้าน มีทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และมีทักษะการทำงานเพื่อสร้างทรัพย์สินและความมั่งคั่งของตน ชุมชนประเทศชาติได้ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของทรัพย์สินและความโลภ)

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2562

ค่านิยมองค์กร (Corporate Value) : CPM 1

C = Civilize	เจริญงอกงาม
P = Performance	งานเป็นเลิศ
M = Mind	เกิดจิตวิญญาณ
1 = One	ประสานเป็นหนึ่งเดียว

วัฒนธรรมองค์กร= ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ ประสานสัมพันธ์

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริม พัฒนา ให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และรักความเป็นไทย
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทั่วถึง เสมอภาค
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและรักความเป็นไทย
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กมล เปียทอง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ได้จากการวิจัยมีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของผู้บริหาร บทบาทผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้นำและการพัฒนานักเรียนตามลำดับ รูปแบบที่ได้เป็นรูปแบบ Rec-MaLCuSP-TLS

กัลยาณี จิตต์การุณย์, แสงเดือน ทวีสิน, และพรณีเกษมกล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการอบรมสำหรับผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการผลการศึกษพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้บริหารการศึกษามี 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถด้านการบริหารจัดการ 2) มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่จะตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูลที่ต้องการและทันสมัย มีทักษะการคิด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างสรรค์ผลงานร่วมกับผู้อื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) มีคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และ 5) มีบุคลิกภาพที่ดีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

กิติมา ปริติลล (2545, น.155) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอลิโนยส์ พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะประสบผลสำเร็จ ในการบริหาร โรงเรียนซึ่งควรทำหน้าที่และแสดงบทบาทในภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) ประเมินผลการทำงานของครู 2) ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู 3) เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง 4) จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน 5) คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน 6) จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้ความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ 7) พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน 8) จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี 9) เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, น.72-73) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะทางวิชาการบางประการที่แตกต่างไปจากอดีตและต่างจากผู้บริหารทั่วไปดังนี้ 1) เป็นผู้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ 3) เป็นนักเรียน 4) เป็นนักประสานงาน และ 5) เป็นนักพัฒนา

โกศิษฏ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย จำนวน 15 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การการพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ชนิษฐา โพธิสินธุ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิง วิชาการที่มีประสิทธิผลมี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะ โดยมี รายละเอียดคุณลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้ เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 1.2 ด้านภาระหน้าที่ ประกอบด้วย การนิเทศและ ประเมินผลการสอน การพัฒนา บุคลากรและทีมงาน การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนากระบวนการกลุ่ม การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อชุมชน 1.3 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1.3.1 ทักษะความ เป็นผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการนิเทศ ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม 1.3.2 ทักษะด้านเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะ การกำหนดเป้าหมายและการกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการ สังเกตการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ทักษะการวิจัยและประเมินผล ทักษะการพัฒนา ตนเอง 2. ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลพบว่า โมเดลสมมุติฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 385.22 (เกณฑ์ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ค่า ไค-สแควร์สัมพัทธ์ 1.00 (เกณฑ์ต้องน้อยกว่า 2.00) ค่า GFI = 0.97 (เกณฑ์ต้องมากกว่า 0.90) ค่า AGFI = 0.93 (เกณฑ์ต้องมากกว่า 0.90) ซึ่งเป็นค่าเกณฑ์ มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จักรพงษ์ ฉาบบุตร (2547, น.32-34) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มี ประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นและแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียน การสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 7 ข้อดังต่อไปนี้ 1) การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้

2)การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน3)การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
4)การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ5)การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง 6)การพัฒนาความเป็น
ผู้นำครูและ 7)การมีทัศนคติเชิงบวก

จิระพงษ์ หอมสุวรรณและคณะ(2555)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้น
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบ
มีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า
การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ฉายา จิตติพันธ์ (2541) ได้ศึกษาถึงประเภทภาวะผู้นำ และแบบผู้นำ ของผู้บริหารระดับกลาง
ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมา
จาก Leadership Questionnaire ของ Bernard M.Bassศึกษากับข้าราชการสาย ข. และสาย ค. จำนวน
482 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มี 2
ประเภท และมีแบบผู้นำ 5 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ ได้แก่ผู้นำ แบบอำนาจนิยม ผู้นำ
แบบผู้กระตุ้นเชิงปัญญา และผู้นำ แบบคำนึงเอกลักษณ์ของเอกัตบุคคล 2)ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์
ได้แก่ผู้นำแบบบริหารงานโดยข้อยกเว้นหรือการสนับสนุนตามสถานการณ์ และผู้นำ แบบตามสบาย

ชญาภาณท์ สังฆธรรม (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายกผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวม
และรายด้าน 2)ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน และ
3)ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านคุณธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอบ้านนาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทน์ทนต์ ศรีวิเศษ (2558) ได้ดำเนินการทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักพุทธธรรม
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีการประยุกต์ใช้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านหลักการครองงาน ด้านหลักการครองตน และด้านหลักการครองคน 2. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูมีการประยุกต์ใช้ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการครองงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการครองตนและด้านหลักการครองงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

นิรัช กิตติวิสาร และชัชกรินทร์ ชวนวัน (2540) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาจังหวัด ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ขั้นตอนการพัฒนามี 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหาร 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา วัฒนธรรม และศาสนา วัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

นิติมา เทียนทอง (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาใน ทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนตัวด้านความน่าเชื่อถือมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการคือ เป็นผู้ที่มีความฉลาดและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในหลักการ ค่านิยมที่ถูกต้อง และมีความจริงจังต่อการเชื่อมั่น และเป็นผู้ที่มีความกล้าพึ่งตนเองด้วยความมั่นใจและมีพลังมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และ 2) ความสามารถเชิงบริหารการจัดการ มีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการคือความสามารถในการ วิเคราะห์และวางแผน ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารจัดการ ทรัพยากรใน 4 ประเภท ได้แก่ งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมต่างๆ อาคารสถานที่ และ บุคลากร ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความสามารถในการติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงาน

ปฐม ปรีปนังกูร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านบริหารการหลักสูตรสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประสิทธิ์ เกียวศรี (2544) ได้นำ เสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านบุคลิกภาพวิธีการพัฒนาคุณลักษณะ จำนวน 24 วิธีได้แก่ การปฐมนิเทศ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะกรรมการสัมมนา การระดมสมอง การเรียนรู้ทางไกล การศึกษาดูงาน การฝึกงานการสอนงานการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการการแสดงบทบาทสมมุติ การสาธิต การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนการเรียนรู้แบบออนไลน์ เกมการบริหาร กรณีศึกษา การฝึกประสาทสัมผัส กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมการพัฒนาจิต

โปรแกรมการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ความสำคัญ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และกลยุทธ์การดำเนินการ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้ 1)จัดทำแผนพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา อย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว 2)กำหนดให้มีสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา เขตการศึกษาละ 1 แห่งเป็นหน่วยงานต้นแบบ 3)จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างประจำการ 4)จัดให้มีการสัมมนาประจำปีโดยนำเสนอข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับแนวคิดและการพัฒนาใหม่ ๆ 5)จัดประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและระบบงานของสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 6)จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหาร 7)สร้างเครือข่ายการพัฒนาแลกเปลี่ยนผู้บริหารระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8)การส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อรับประกาศนียบัตรทางการศึกษาขั้นสูงและ 9)จัด โปรแกรมทัศนศึกษา ดูงาน การบริหารจัดการในองค์กรชั้นนำ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.พบว่า 1.รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้าน การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ 2.การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน และผู้เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ บทบาทและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

พัฒนา อำท้าว (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาปรับใช้ตลอดเวลา ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการและด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบอินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าได้องค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบหลัก จำนวนตัวบ่งชี้ 88 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 มีจริยธรรม จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 นำทางวิชาชีพจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำทางวิชาการจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 สร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 จัดการด้านเทคโนโลยี จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 8 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ได้

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อค้นพบใหม่จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ บ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนตลอดจนความร่วมมือระหว่างกันของทุกภาคส่วนร่วมไปกับการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ การสร้างนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นภายในสาระการเรียนรู้ และการกำกับติดตามและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

มานิช เสงยสมาก และอาคม อึ้งพวง (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โยธิน สกุลเดช (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ภายในระหว่าง ตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ บรรยากาศในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ บรรยากาศในโรงเรียน และการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ถดถอยพหุคูณร้อยละ 405

ลออ วิไล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง ตามลำดับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาการบริหาร งานวิชาการ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 65.61 โดยเรียงลำดับด้านที่ดีที่สุดตามลำดับ ได้แก่ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง การทำให้เป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง และการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ตามลำดับ

วราภาส ประสมสุข (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตน สอดคล้องกับ 19 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตาโยนิโสมนสิการ ธรรมกุ่มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กุศลมูล 3 สันโดษ 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ฌราวาสธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4

อริยฐานธรรม 4 เบญจธรรม พละ 5 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัปปริสธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และ ทศพิชราชธรรมการครองคน สอดคล้องกับ 15 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตรตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคุ้มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 กุศลมูล 3 สุจริต 3 กัลยาณมิตรตา โยนิโสมนสิการ ธรรม คุ้มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กุศลมูล 3 สันโดษ 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ฆราวาสธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหะวัตถุ 4 อริยฐานธรรม 4 เบญจธรรม พละ 5 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัปปริสธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และทศพิชราชธรรม การครองงาน สอดคล้องกับ 10 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตรตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 สุจริต 3 อิทธิบาท 4 พละ 5 ฆราวาสธรรม 4 สังคหะวัตถุ 4 และ สัปปริสธรรม 7

วินัย ป้อมดำ (2558) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารระบบการประกัน คุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก 2. โมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ บริหารระบบการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ มีค่าสถิติ ดังนี้ ค่า $\chi^2=80.44$, $df=65$, $p\text{-Value}=0.09388$, $RMSEA=0.023$, $CN=528.60$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.95$ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกัน คุณภาพภายใน ของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการ บริหารระบบการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศองค์กร 4. ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกันถึงความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้อง กับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย ร้อยละ 100

สกล ความบุษย์, เฉลย ภูมิพันธ์และธันยาภรณ์ พาพลงาม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับสูงสุด คือด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของ นักเรียน และด้านความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู และบุคลากร ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน ด้านความรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ การ ประกันคุณภาพภายใน และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบด้านการศึกษาเชิงสำรวจ (Seek:S1) องค์ประกอบด้านการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนา (Select:S2) องค์ประกอบด้านแนวทาง/กิจกรรมการพัฒนา (Structure:S3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการพัฒนา (Steam : S4) องค์ประกอบด้านการเผยแพร่และสร้างเครือข่าย (Share:S5) 4) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมเกียรติ พันธุ์ธรรม (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิการศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มี 3 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านร่างกายและด้านคุณธรรม 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และ 3) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการด้านความสามารถในการบริหาร

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน โดยวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน มี 12 ด้าน และรายการสำคัญที่สุดของปัจจัยแต่ละด้านมีดังนี้ คือ 1) โครงสร้างองค์กร : การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการประสานงาน 2) เทคโนโลยีองค์กร : เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานและประสานงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรการถ่ายทอดวัฒนธรรมด้วยการอบรมบุคลากร 4) บรรยากาศองค์กร : การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ 5) การรับรู้ของบุคลากร : การรับรู้ในบทบาทหน้าที่และกฎระเบียบ 6) ทักษะคิดและค่านิยมของบุคลากร : ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความพึงพอใจงาน 7) บุคลิกภาพของบุคลากร : บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ 8) การเรียนรู้ของบุคลากร : กระบวนการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 9) การจูงใจของบุคลากร : การมอบหมายงานที่เหมาะสมแต่ละคน 10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ : ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร 11) การกำหนดกลยุทธ์ : การจัดทำวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนที่ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน 12) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ : การเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการกำกับติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ทุกรายการ ปัจจัยทั้ง 12 ด้าน เป็นรายการ ที่ผู้เชี่ยวชาญ

ในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่าส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมากและมากที่สุด ยกเว้นในปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบุคลากรเท่านั้นที่ไม่มีรายการใดส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

สุภชาดา เหมปาละธำรง (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดด้านการกับคุณภาพรองลงมาคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริม สนับสนุน ตามลำดับ และ (2)แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษามี 3 ด้าน 16 รายการปฏิบัติ คือ (1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และ (3) ด้านการกำกับคุณภาพ ได้แก่การสรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ เขต 5 : กรณีศึกษาพบว่า 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการ จัดทำเป็นกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน 2) ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนสถานศึกษามีการวางแผน โครงการและกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนที่ชัดเจนมีการแต่งตั้งครูรับผิดชอบมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน แต่สถานศึกษายังขาดการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยและต่อเนื่อง และการทำวิจัยในชั้นเรียนขาดการส่งเสริมให้ทำอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แต่สถานศึกษาขาดเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ขาดการส่งเสริมงบประมาณจากเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ ครูขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการงานกิจกรรมทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละภาคเรียนมีการจัดทำหลักสูตร มีแผนการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการจัดทำวัดผลประเมินผล มีการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมทักษะทางวิชาการและนำมาปรับใช้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ แต่สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้นเรียนและครูไม่ตรงตามวิชาเอก 5) ด้านการ

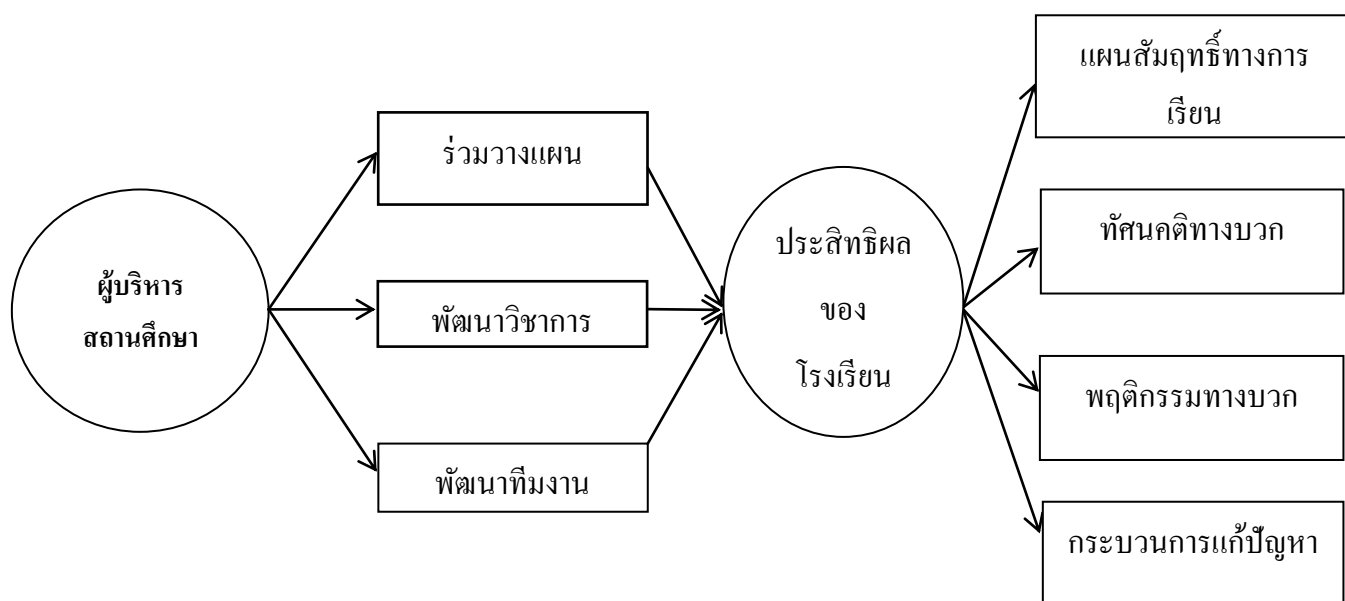
แสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน โครงการผู้บริหารและครูเข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีการนำผลการวิจัยมาใช้กับนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมพัฒนาทีมงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ส่วนปัญหาอุปสรรคสำคัญและเร่งด่วน คือ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดหาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ ส่งครูเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะในการใช้เทคโนโลยี จัดหาสื่ออุปกรณ์นวัตกรรมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ บรรจุครูให้ตรงตามเอกและให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลางและใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลต่อโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

อัญชลี เหลืองอ่อน (2540) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีสามมติของ William J.Reddin ประกอบด้วย มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล โดยใช้แบบสอบถามตามแนวของ Reddin ศึกษา กับผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ใช้แบบบริหารที่มีประสิทธิผลมากกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทางด้านวิชาการนั้นจะสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทุก ๆ มิติไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทัศนคติทางบวกของสมาชิกในองค์กร ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น และด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนางานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่าง

ต่อเนื่องโดยอาศัยการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลาและใช้ภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน เพิ่มศักยภาพในการพึ่งตนเองเพื่อพัฒนางานวิชาการและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนที่ดี มีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนต้นแบบในการจัดการศึกษาได้ซึ่งสามารถสรุปเป็น โมเดลได้ดังภาพที่นำเสนอ



ภาพที่ 2 โมเดลสรุปแนวความคิด

งานวิจัยต่างประเทศ

เลีย (Liu, 1985) ได้ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของสถานศึกษา

บูน (Boone, 1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ในชนบท เพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างของกลุ่มโรงเรียนในเขตชนบทของรัฐเท็กซัสและรัฐโอกาโฮมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ในชนบทมีลักษณะร่วมกัน 4 ประการคือ 1.วิสัยทัศน์และความตื่นตัว โดยเข้าถึงคุณภาพของการศึกษา และตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง 2.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับ

คณะกรรมการ ในการสร้างเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน3.การสร้างควมไว้วางใจต่อครูใหญ่ ครู คณะกรรมการโรงเรียนและชุมชน4.การตรวจสอบติดตามผลเพื่อให้เกิดความแน่ใจได้ว่า งานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้ดำเนินการบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด คุณลักษณะของศึกษาธิการเขตจึงต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม พร้อมทั้งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาพัฒนาการเรียนรู้ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคอีแวน (McEwan, 2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเรื่องการเก็บข้อมูล โดยการใช้เครื่องมือของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1985) ที่เรียกว่า (The Instructional Management Rating Scale Survey) วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารสามารถทำกรนิเทศงานวิชาการได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางที่ดีขึ้น

เบนเน็ต (Bennett, 1996) ทำการวิจัยโรงเรียนที่สังกัดในพื้นที่ ที่สนับสนุนทักษะในการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารใหม่ พบว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอนเพื่อให้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารองค์กรที่ประกอบด้วย คณะครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีและบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

คาวาซอส (Cavazos, 1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในโรงเรียน ไฮสเปนิก เมเจอร์ตี้ไฮสครู (Hispanic majority highschools) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการมอบอำนาจให้บุคลากรร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและ ศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางด้านการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน โดยมีทักษะทางด้านวิชาการดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ยามาดา (Yamada, 2000) ได้ดำเนินการวิจัยถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้เข้าร่วมงาน 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัย และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจากที่กล่าวมาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

มิกี้ (Mickey, 2000) ได้ทำการวิจัยถึงภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาค้นคว้านี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่ง หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงาน เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันนำไปสู่ความสำเร็จและในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลามากจำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวก และคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มในสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

คอนตัน และแอสเลย์ (Cotton & Ashiey, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาใน มอนเวสต์ รัฐเวอร์จิเนีย พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมออกในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูในด้านการให้ความสำคัญในการเน้นการศึกษาด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในคณะครู การพัฒนาการนิเทศการสอนในคณะครู การส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงโครงการใหม่ๆ ให้ดีขึ้น การนำหลักการพื้นฐานต่างๆของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาพัฒนาขณะทำงาน การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อประกอบการตัดสินใจในการสอนและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแสดงพฤติกรรมออกในด้านการสังเกตการณ์สอนในห้องเรียนและมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ ดำเนินการจัดตารางสอนให้

วิธีประชุมครูภายในหมวดวิชา การจัดครูเข้าสอนคำนึงถึงความถนัด ความต้องการของครูให้คำแนะนำเชิงบวก สะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน กระตุ้นให้ครู อาจารย์ใช้เวลาสอนให้มีประโยชน์สูงสุด ช่วยจัดสรรเวลาในการสอน กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร เอาใจใส่ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าพัฒนาอาชีพ

สปาร์ก (Spark, 1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ระดับอำเภอ ของรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยมุ่งศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสุดซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนักเรียน คือ ใช้ผลการสอบหรือหลักฐานคะแนนของโรงเรียนในระดับอำเภอในปี ค.ศ.1981 ใช้วิธีสำรวจข้อมูลทางไปรษณีย์ ให้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบาย และคุณภาพในการบริหารงาน และศึกษาความเที่ยงของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน ระหว่างผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่สูงและต่ำ พบว่า ในหลักการมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือความสัมพันธ์ใดระหว่างผลสัมฤทธิ์ในระดับอำเภอ และนโยบายการปฏิบัติงานและการรับรู้ในส่วนของกาให้บริการระหว่างผู้บริหารในระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนแต่อย่างใดก็ตามมีสิ่งที่ยังชี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของอำเภอ มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะจัดการให้มีการวางแผนการเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

เฮคเลอร์เซน ลาร์คูลิดส์ (Heck, Larsen, & Marcoulides, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่าครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลักจากที่ได้รับ การควบคุมตัวแปรด้านบริบทแล้ว ผลการวิจัยยืนยันว่าพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

สรุป จากแนวคิดและจากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสู่การพัฒนาการศึกษานั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษา จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถทางวิชาการ มีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม รู้จักแก้ปัญหาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล จึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพได้ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการได้นั้น จะต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน กล่าวคือ มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องการพัฒนาซึ่งเกิด

จากบริบทของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีการนำผลจากการวิเคราะห์สังเคราะห์มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นมานั้นไปดำเนินการปฏิบัติให้เกิดผล จากแนวคิดและแนวทางที่นักการศึกษาและนักวิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณค่าและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาสร้างและพัฒนาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวนรวมทั้งสิ้น 551 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 252 คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 27 คน
3. ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนจำนวน 252 คน
4. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 20 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขึ้นกำหนดโครงร่างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยได้จากจำนวนประชากรที่มีแล้วสุ่มอย่างง่ายตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิเอกะกุล, 2543) และเพื่อให้ได้ระดับความเชื่อมั่นมากกว่า 95% ผู้วิจัยจึงได้ใช้เกณฑ์ 50 เปอร์เซ็น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 276 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

- 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 126 คน
- 1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 14 คน
- 1.3 ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการโรงเรียน จำนวน 126 คน
- 1.4ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 2 ขึ้นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในขั้นตอนที่ 2 ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีความรอบรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและมีประสบการณ์ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 13 คน

2.2 เป็นศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 คน

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป และได้แยกตามขนาดของสถานศึกษาไว้ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหาร

สถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

2.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

2.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับและมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏชัดเจน โดยดูจากผลการทดสอบคุณภาพที่พัฒนาขึ้นติดต่อกัน 3 ปีขึ้นไป ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการกำหนดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการสมบูรณ์และครบถ้วน โดยได้ดำเนินการกำหนดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 ขึ้นกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 ขึ้นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

1.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท

1.3 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

1.4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินความถูกต้อง ความเที่ยงตรง(validity)ของข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

1.5 วิเคราะห์ผลประเมินและหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาตรวจสอบคุณภาพและแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่าสอดคล้อง เท่ากับ	+ 1 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ เท่ากับ	0 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง เท่ากับ	- 1 คะแนน

นำมาแทนค่าในสูตรความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง (มนสิข ลิทธิสมบุรณ์, 2554, น.109-110) โดยใช้สูตร

(Index of Item Objective Congruence)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.84 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

1.6 ปรับปรุงความเหมาะสมของการใช้ภาษาตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

1.7 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่างจากการคัดเลือกไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น.99)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

1.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่ม ตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ดังนี้

2.1ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกสนทนากลุ่มย่อย

2.2สร้างแบบสนทนากลุ่มย่อยเพื่อเป็นกรอบในการสนทนากลุ่มย่อยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบการสนทนาปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

2.2.1ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.2.2ท่านคิดว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

2.3นำแบบสนทนากลุ่มย่อยที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะ

2.4 วิเคราะห์ผลประเมิณและหาค่าความสอดคล้องของแบบสนทนากลุ่มย่อย โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาตรวจสอบคุณภาพและแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่าสอดคล้อง เท่ากับ	+ 1 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ เท่ากับ	0 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง เท่ากับ	- 1 คะแนน

นำมาแทนค่าในสูตรความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง (มนสิข สิทธิสมบุรณ์, 2554, น.109-110) โดยใช้สูตร

(Index of Item Objective Congruence)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.84 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.62 ขึ้นไปทุกข้อแสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ทุกข้อ

2.5 ปรับปรุงร่างแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ โดยนำผลจากการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพ มาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุง และได้ยึดเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ข้อใดมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ และไม่ต้องปรับปรุง ส่วนข้อที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินความเหมาะสม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบประเมินเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert Scale จำนวน 5 องค์กรประกอบ 72 ตัวบ่งชี้ข้อ โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval

Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก ปานกลาง
เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด โดยมีความหมายและเกณฑ์การคิดคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
5	เหมาะสมมากที่สุด
4	เหมาะสมมาก
3	ปานกลาง
2	เหมาะสมน้อย
1	เหมาะสมน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับ
ความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังสูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้
สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณนาค, 2537: 29) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

นำผลของคะแนนที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51	-	5.00	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51	-	4.50	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51	-	3.50	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51	-	2.50	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00	-	1.50	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แล้วนำเสนอต่อ
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมไปให้
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินความถูกต้อง ความเที่ยงตรง (validity) ของข้อคำถามโดยหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

3.4 วิเคราะห์ผลประเมินและหาค่าความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสม
โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาตรวจสอบคุณภาพและแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่าสอดคล้อง เท่ากับ	+ 1 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ เท่ากับ	0 คะแนน
มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง เท่ากับ	- 1 คะแนน

นำมาแทนค่าในสูตรความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง (มนสิข ลิทธิสมบุรณ์, 2554, น.109-110) โดยใช้สูตร

(Index of Item Objective Congruence)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.86 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

3.5 ปรับปรุงความเหมาะสมของการใช้ภาษาตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.6 นำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่างจากการคัดเลือกไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจากนั้นจึงนำมา ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสม จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, น.99)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสมเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึงแบบประเมินความเหมาะสมมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.7ปรับปรุงความเหมาะสมของการใช้ภาษาตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.8จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษายกระดับพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และตามแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของนักวิชาการและนักการศึกษา คนอื่นๆอีกหลายท่านเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษายกระดับพื้นฐาน ของสำนักทดสอบแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

และเอกสาร ตำรา หลักการ แนวความคิดและทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา อีกหลายท่านเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ ซึ่งเนื้อหาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักการบริหารทุกท่านมีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องใกล้เคียงกันซึ่งผู้วิจัย ได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาและกำหนดเป็นตัวแปรในการดำเนินการกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 3 รูปแบบ 17 ตัวชี้วัด

1.2 นำโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการ วิเคราะห์เอกสาร ไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสร้างโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยใช้ เทคนิค Exploratory Factor Analysis (EFA) โดยได้กำหนดค่าของตัวแปรที่ให้เข้าเป็นสมาชิกของ รูปแบบจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ โดยนำค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.30 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ขั้นตอนเตรียมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยได้เชิญผู้เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) จำนวน 15 คน โดยมีหนังสือราชการจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.1.2 ผู้วิจัยได้ประสานงานเพิ่มเติมทางโทรศัพท์และดำเนินการจัดส่ง เอกสารเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยแต่ละท่านได้ดำเนินการศึกษาและ เตรียมพร้อมในการเข้าร่วมสัมมนาพร้อมทั้งนัดหมาย กำหนด วัน เวลาและสถานที่ในการดำเนินการ

2.1.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) โดย จัดเตรียมสถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ในการบันทึกเสียงขณะที่ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.2.1 ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง

2.2.2 ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.2.3 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ในเรื่องการบันทึกเสียงขณะที่ดำเนินการสนทนา

2.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ในเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 3 รอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงสมบูรณ์ ครบถ้วนดังนี้

2.2.4.1 รอบที่ 1 ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยผู้เข้าสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.2.4.2 รอบที่ 2 จัดกลุ่ม โครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้เข้าสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.2.4.3 รอบที่ 3 ร่วมกันกำหนดรายละเอียดของแต่ละกลุ่มว่าควรเป็นอย่างไรโดยผู้เข้าสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation)

2.3 ขั้นตอนหลังการสนทนากลุ่มย่อย

2.3.1 ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่

2.3.2 บันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร

2.3.3 สรุปข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วนำไปให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยทุกท่านลงลายมือชื่อรับรองผลการสัมมนากลุ่มย่อย

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ขั้นตอนนี้เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการจัดสัมมนาและตอบแบบสอบถามเพื่อร่วมกันประเมินความเหมาะสม ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ชั้นเตรียมการสัมมนา

2.1.1 ผู้วิจัยได้เชิญผู้เข้าร่วมสัมมนาในเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 30 คน โดยมีหนังสือราชการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2.1.2 ผู้วิจัยได้ประสานงานเพิ่มเติมทางโทรศัพท์และดำเนินการจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในการสัมมนาให้แต่ละท่านได้ดำเนินการศึกษาและเตรียมพร้อมในการเข้าร่วมสัมมนาพร้อมทั้งนัดหมาย กำหนด วัน เวลาและสถานที่ในการดำเนินการ

2.1.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมการสัมมนา โดยจัดเตรียมสถานที่ เอกสารแบบสอบถามอุปกรณ์ในการบันทึกเสียงขณะที่ดำเนินการสัมมนา

2.2 ชั้นดำเนินการสัมมนา

2.2.1 ผู้วิจัยได้แนะนำตนเองกล่าวต้อนรับและแนะนำผู้เข้าร่วมสัมมนาแต่ละท่าน

2.2.2 ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนของการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแต่ละท่านทราบ

2.2.3 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้เข้าร่วมในการสัมมนา ในเรื่องการบันทึกเสียงขณะที่ดำเนินการสัมมนา

2.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาในเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรง สมบูรณ์ ครบถ้วนแล้วให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านตอบแบบสอบถาม

2.3 ชั้นหลังการสัมมนา

2.3.1 ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาและการตอบแบบสอบถามว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นไปตามกรอบการวิจัยหรือไม่แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทำการสรุปและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนกำหนดโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการ EFA. (Exploratory Factor Analysis.)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการพิจารณาและหาข้อสรุปร่วมกันและขอฉันทามติ

2. ขั้นตอนตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
- 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 1.4 ร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

- 2.1 Exploratory Factor Analysis. (EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (มนสิข สิริสมบุญ, 2554, น.109-110) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.2หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของครอนบาคโดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น.99) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

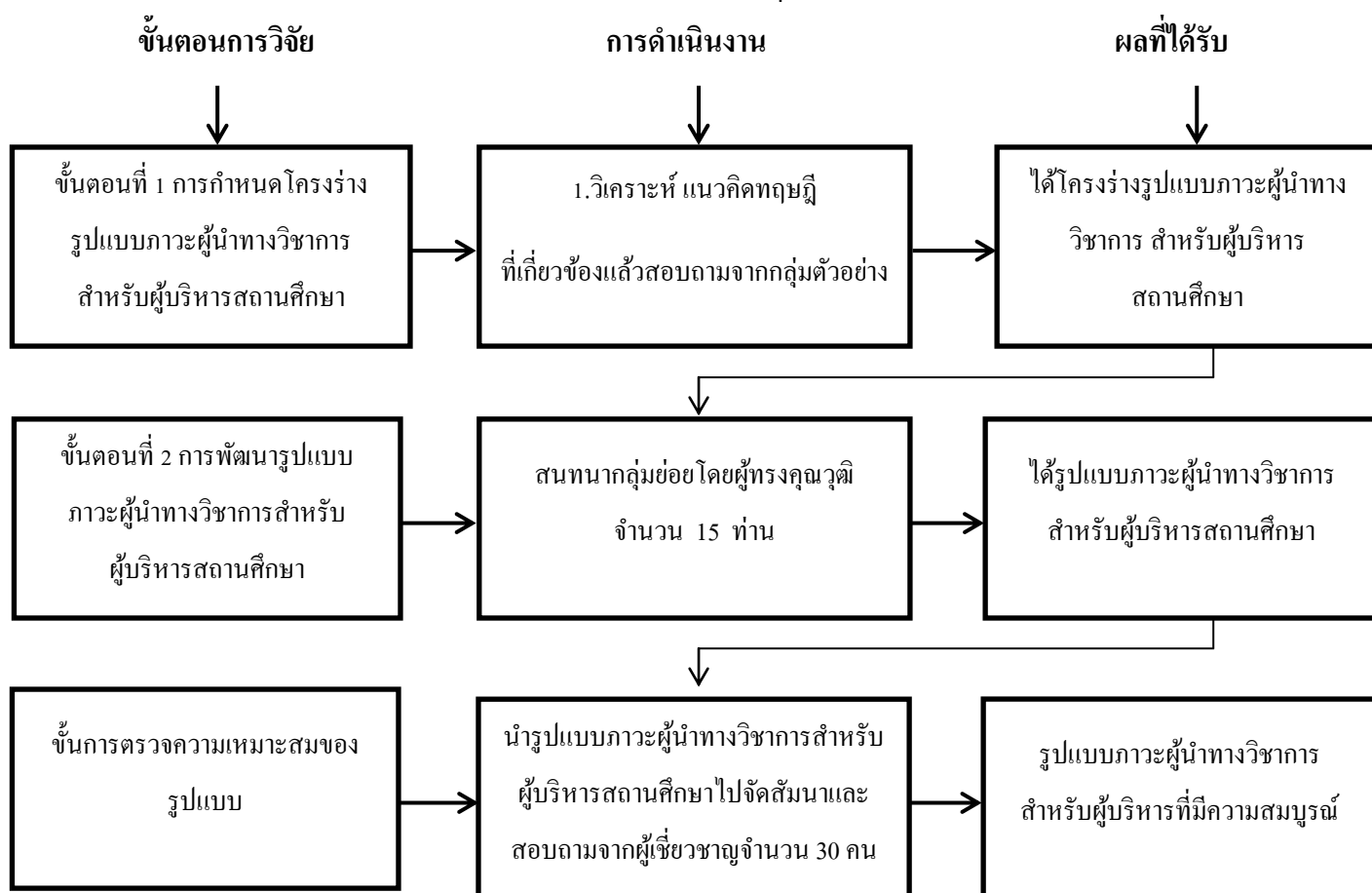
เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากการดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้ได้มีกระบวนการวิจัยอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งจะสรุปเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โครงร่างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โครงร่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสถิติในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis.) เพื่อศึกษาโครงสร้างรูปแบบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบ กำหนดจำนวนรูปแบบค่าไอเกินมากกว่า 1 และจัดหมวดหมู่ของตัวแปรให้เข้าเป็นสมาชิกของรูปแบบจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สามารถจัดหมวดหมู่ของตัวแปรได้ 3 รูปแบบ โดยนำค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.30 ขึ้นไป

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

	Mean	Std. Deviation	Analysis n
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ	4.79	.410	276
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.85	.361	276
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.85	.361	276
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.80	.415	276
5. ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน	4.51	.631	276
6. ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ	4.51	.778	276
7. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.76	.453	276
8. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น	4.85	.382	276
9. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	.595	276
10. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่มาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ	4.55	.732	276
11. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.85	.382	276
12. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา ก้าวทันสติใจ	4.35	.656	276
13. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	4.77	.454	276
14. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.66	.652	276
15. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	4.62	.545	276
16. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	4.38	.714	276
17. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.67	.524	276

จากตารางที่ 11 พบว่าโครงสร้างรูปแบบทั้ง 17 รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน 4.38 – 4.85 และมีค่าการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำที่ใกล้เคียงกันคือมีค่า S.D.. 0.36 – 0.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 12 แสดงค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)ของ
โครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2151.650
	df	136
	Sig.	.000

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบนั้น Significantsmujiที่ 0.00 และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.มีค่าเท่ากับ0.874ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าข้อมูลเชื่อถือได้

**ตารางที่ 13 แสดงค่า Extraction Method: Principal Component Analysis.ของโครงสร้างรูปแบบ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**

รูปแบบ	Initial	Extraction
1.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ	1.000	.881
2.ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	1.000	.835
3.ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย	1.000	.754
4.ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1.000	.675
5.ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน	1.000	.967
6.ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ	1.000	.842
7.ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.000	.670
8.ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น	1.000	.880
9.ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.000	.771
10.ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ	1.000	.903
11.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1.000	.846

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รูปแบบ	Initial	Extraction
12.ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ	1.000	.894
13.ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	1.000	.655
14.ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	1.000	.744
15.ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1.000	.843
16.ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	1.000	.819
17.ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต	1.000	.813

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าค่า Extraction มีค่ามากกว่า 0.30 ทุกตัวแสดงว่านำไปใช้ได้

ตารางที่ 14 แสดงค่า Rotated Component Matrix ของโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตาม
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบ	Component		
	1	2	3
1.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ		.786	
2.ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม		.459	.359
3.ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย	.433	.476	
4.ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	.670	.441	
5.ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน	.399		
6.ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ	.654		
7.ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	.740		
8.ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น	.811	.415	
9.ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			.753
10.ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่มาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ	.619		
11.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	.771	.453	
12.ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ		.366	
13.ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	.591	.414	

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รูปแบบ	Component		
	1	2	3
14. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์			.812
15. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	.566		
16. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	.438		
17. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต		.760	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 นั้นสามารถแยกได้เป็น 3 รูปแบบ

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและตั้งชื่อโครงร่างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบ	รูปแบบ		
	1	2	3
ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง			
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ	.670		
ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ	.399		
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต	.654		
ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	.740		
ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ	.619		
ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	.771		
ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	.591		
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	.566		
ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	.438		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

รูปแบบ	รูปแบบ		
	1	2	3
ที่ 2 หลักสูตรและการสอน			
ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน		.786	
ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น		.459	
ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		.476	
ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย		.415	
ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร		.366	
ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ		.760	
ที่ 3 การมีส่วนร่วม			
ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม			.753
ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน			.812

จากตารางที่ 15 พบว่า สามารถจำแนกโครงสร้างรูปแบบได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และพัฒนาดนเองรูปแบบที่ 2 หลักสูตรและการสอนรูปแบบที่ 3 การมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นการดำเนินการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ซึ่งได้ดำเนินการเป็น 3 รอบ ได้ข้อสรุปนำมาดำเนินการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยมีผลการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ดังนี้

รอบที่ 1 วิพากษ์โครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งเป็นการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยมีข้อคำถามว่าท่านคิดว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ควรประกอบไปด้วยอะไรบ้างซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ได้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ผู้บริหารมีประสบการณ์
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. ผู้บริหารเก่งคน เก่งตน เก่งงาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
6. ผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ
2. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารสามารถบริหารงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้บริหารมีความรอบรู้ทุกด้าน
7. ผู้บริหารเป็นนักปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ผู้บริหารมีการรับผิดชอบต่อบุคคล
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้บริหารครองตน ครองคน ครองงาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานวิชาการ
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีการควบคุมเวลาในการจัดกิจกรรม
2. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
3. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี
2. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารสามารถวางแผนในการบริหารได้
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. ผู้บริหารสามารถวางแผนในการบริหารได้
6. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15 มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประกอบไปด้วยรูปแบบหลักดังนี้

1. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน
3. ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ในการบริหาร
4. ผู้บริหารมีบุคลิกการเป็นผู้นำที่ดี

ตารางที่ 16(ต่อ)

รูปแบบ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่															รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
10.สนับสนุนการ พัฒนาวิชาชีพ					/									/		2
11.รอบรู้ทุกด้าน							/									1
12.เป็นนักปฏิบัติ							/									1
13.รับผิดชอบต่อ บุคคล								/								1
14.สนับสนุนงาน วิชาการ										/						1
15.คุมเวลาจัด กิจกรรม											/					1
16.ใช้เทคโนโลยีเพื่อ การสื่อสาร											/					1
17.วางแผนการ บริหารได้													/			1

รอบที่ 2 จัดกลุ่มรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

เพื่อให้การจัดกลุ่มของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดค่าความถี่ของหัวข้อองค์ประกอบหลักที่จะนำมาจัดกลุ่มให้มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ดังตาราง

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่หัวข้อของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

รูปแบบ	ความถี่	ร้อยละ
1.บริหารงานมีประสิทธิภาพ	15	100.00
2.ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	15	100.00
3.มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	14	82.35
4.มีวิสัยทัศน์	12	70.59
5.มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	12	70.59

จากตารางที่ 17พบว่า ค่าความถี่และค่าร้อยละของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าความถี่ที่เกินร้อยละ 60 ทั้งหมด 5รูปแบบและมีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงสุดเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1)บริหารงานมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยร้อยละ100 2)ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยร้อยละ100 3)มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยร้อยละ82.35 4)มีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ70.59และ 5)มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70.59

รอบที่ 3 ร่วมกันกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบของแต่ละกลุ่มว่าควรเป็นอย่างไร โดยผู้เข้าสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Conversation) ได้ร่วมกันอภิปรายและหาข้อสรุปร่วมกันซึ่งได้ผลการสัมมนา ดังนี้

1. บริหารงานมีประสิทธิภาพ

- 1.1 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- 1.2 ผลการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ
- 1.3 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

- 1.4 สร้างความตระหนัก (Awareness) ให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพ
ร่วมกัน
- 1.5 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการปฏิบัติ (Attempt) ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพ
การศึกษา
- 1.6 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
- 1.7 ผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.8 นำผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่าง
ต่อเนื่อง
- 1.9 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานได้พัฒนาเต็มความสามารถ
- 1.10 ผู้เรียนจบหลักสูตรตามกำหนด
- 1.11 ผู้เรียนเป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน
- 1.12 บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นผู้นำทางวิชาการของศูนย์พัฒนามาตรฐาน
การศึกษา
- 1.13 ผู้เรียนเป็นตัวแทนในกิจกรรมพัฒนาด้านต่าง ๆ
- 1.14 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
- 1.15 มีความสามารถในการนิเทศงาน
2. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.1 สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผน
- 2.2 สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา
- 2.3 สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย
- 2.4 สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 2.5 สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ
- 2.6 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา
- 2.7 มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย
- 2.8 มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย
- 2.9 มีหลักการบริหารงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- 2.10 เป็นนักประสานงานที่ดี จัดระบบสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบ
- 2.11 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- 2.12 มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับชุมชน

- 2.13 ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก
- 2.14 ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 3. มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.2 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท
 - 3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร
 - 3.4 มีความรู้เรื่องการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอน
 - 3.5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น
 - 3.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
 - 3.7 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย
 - 3.8 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง
 - 3.9 แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
 - 3.10 แต่งตั้งและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

- 3.11 สนับสนุนคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.12 เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
- 3.13 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- 3.14 ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
- 3.15 ตรวจสอบ ติดตาม การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา
- 3.16 ตรวจสอบ กำกับติดตาม ผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 4. มีวิสัยทัศน์
 - 4.1 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต 3 – 5 ปี อย่างชัดเจน
 - 4.2 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท
 - 4.3 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ สม่ำเสมอ
 - 4.4 ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว
 - 4.5 รอเริ่มวิธีการบริหารที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง
 - 4.6 มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 4.7 ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่าง
 - 4.8 มีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่เสมอ
 - 4.9 มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สนองงานแปลกใหม่

- 4.1.0 มีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ
- 4.11 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยการเห็นด้วยของทุกฝ่าย
- 4.12 มีกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน
- 4.13 มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4.14 ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา
- 5. มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 5.1 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 5.2 มีความตรงต่อเวลา
 - 5.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 - 5.4 มีความมุ่งมั่น
 - 5.5 กล้าตัดสินใจ
 - 5.6 มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา
 - 5.7มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ
 - 5.8 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีทักษะแสวงหาความรู้
 - 5.9 อุทิศเวลาให้กับการทำงาน
 - 5.10 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
 - 5.11 บริหารโดยระบบคุณธรรม
 - 5.12 ใช้หลักสัปปริสธรรมะในการบริหารสถานศึกษา
 - 5.13 มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการทำงาน
 - 5.14 จัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการนำรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่2 มาดำเนินการพิจารณาจัดประชุมและตอบแบบสอบถามเพื่อร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสม โดยมีผลการดำเนินการสรุปเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 18 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้านบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.7	0.47	มากที่สุด
2	ผลการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ	4.83	0.38	มากที่สุด
3	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542	4.9	0.31	มากที่สุด
4	สร้างความตระหนัก (Awareness)ให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน	4.67	0.55	มากที่สุด
5	ส่งเสริมและพัฒนาครูในการปฏิบัติ (Attempt) ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา	4.77	0.43	มากที่สุด
6	ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.8	0.48	มากที่สุด
7	มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.8	0.41	มากที่สุด
8	มีการนำผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 18

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
9	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานได้พัฒนาเต็มความสามารถ	4.73	0.45	มากที่สุด
10	ผู้เรียนจบหลักสูตรตามกำหนด	4.73	0.45	มากที่สุด
11	ผู้เรียนเป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน	4.73	0.45	มากที่สุด
12	บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นผู้นำทางวิชาการของศูนย์	4.77	0.43	มากที่สุด
13	พัฒนามาตรฐานการศึกษาผู้เรียนเป็นตัวแทนในกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ	4.47	0.63	มากที่สุด
14	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.7	0.53	มากที่สุด
15	มีความสามารถในการนิเทศงาน	4.7	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.74	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.08) และเมื่อพิจารณาจัดเรียนอันดับเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก พบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ($\bar{X}=4.90$, S.D. = 0.31) 2) ผลการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ($\bar{X}=4.83$, S.D. = 0.38) 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.48) 4) มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.41) และ 5) มีความสามารถในการนิเทศงาน ($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 19 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้าน มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผน	4.73	0.45	มากที่สุด
2	สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา	4.87	0.35	มากที่สุด
3	สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย	4.9	0.31	มากที่สุด
4	สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.7	0.53	มากที่สุด
5	สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ	4.87	0.35	มากที่สุด
6	มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.83	0.46	มากที่สุด
7	มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย	4.8	0.41	มากที่สุด
8	มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย	4.73	0.07	มากที่สุด
9	มีหลักการบริหารงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.77	0.43	มากที่สุด
10	เป็นนักประสานงานที่ดี จัดระบบสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบ	4.73	0.45	มากที่สุด
11	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.77	0.43	มากที่สุด
12	มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับชุมชน	4.67	0.55	มากที่สุด
13	ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก	4.7	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.77	0.07	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นด้านมีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่

สอดคล้องกันคือโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย ($\bar{X}=4.90$, S.D. = 0.317) 2) สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.87$, S.D. = 0.35) 3) สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.87$, S.D. = 0.35) 4) มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X}=4.83$, S.D. = 0.46) และ 5) มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย ($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 20 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้าน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.7	0.47	มากที่สุด
2	จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะกับบริบท	4.87	0.35	มากที่สุด
3	ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมตรงตามหลักสูตร	4.9	0.31	มากที่สุด
4	มีความรู้เรื่องการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน	4.67	0.55	มากที่สุด
5	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น	4.8	0.41	มากที่สุด
6	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.8	0.48	มากที่สุด
7	ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย	4.87	0.35	มากที่สุด
8	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง	4.73	0.45	มากที่สุด
9	แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	4.73	0.45	มากที่สุด
10	ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.73	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
11	สนับสนุนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.8	0.41	มากที่สุด
12	เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา	4.47	0.63	มากที่สุด
13	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคู่มือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.7	0.53	มากที่สุด
14	ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ	4.8	0.48	มากที่สุด
15	ตรวจสอบ ติดตาม การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา	4.87	0.35	มากที่สุด
16	กำกับติดตาม ผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.83	0.38	มากที่สุด
	รวม	4.77	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$, S.D.= 0.09) และเมื่อพิจารณาจัดเรียงอันดับเป็นรายชื่อจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก พบว่า 1) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมตรงตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.90$, S.D.= 0.31) 2) ส่งเสริมและพัฒนาคู่มือให้ผลิตและใช้ได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X}=4.87$, S.D. = 0.35) 3) ตรวจสอบ ติดตาม การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา ($\bar{X}=4.87$, S.D.= 0.35) 4) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท ($\bar{X}=4.87$, S.D. = 0.35) และ 5) กำกับติดตามผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (4.83, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 21 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านมีวิสัยทัศน์

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1	กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต 3 – 5 ปี อย่างชัดเจน	4.7	0.47	มากที่สุด
2	กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท	4.87	0.35	มากที่สุด
3	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเสมอ	4.97	0.18	มากที่สุด
4	ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว	4.7	0.53	มากที่สุด
5	ริเริ่มวิธีการบริหารที่ทำทลายการเปลี่ยนแปลง	4.8	0.41	มากที่สุด
6	มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.87	0.43	มากที่สุด
7	ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่าง	4.97	0.18	มากที่สุด
8	มีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่เสมอ	4.67	0.48	มากที่สุด
9	มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สนุกสนานแปลกใหม่	4.73	0.45	มากที่สุด
10	มีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ	4.73	0.45	มากที่สุด
11	กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยการเห็นด้วยของทุกฝ่าย	4.73	0.45	มากที่สุด
12	มีกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.77	0.63	มากที่สุด
13	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.8	0.55	มากที่สุด
14	ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา	4.8	0.48	มากที่สุด
	รวม	4.77	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.77, S.D. = 0.12$) และเมื่อพิจารณาจัดเรียงอันดับเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก พบว่า 1) ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}=4.97, S.D.$

= 0.18) 2)แสวงหาความรู้ใหม่ๆสม่ำเสมอ($\bar{X}=4.97$, S.D. = 0.18) 3)กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท($\bar{X}=4.87$, S.D. = 0.35) 4)มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา($\bar{X}=4.87$, S.D.= 0.43) และ 5)ริเริ่มวิธีการบริหารที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 22 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จากแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้าน มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.73	0.10	มากที่สุด
2	มีความตรงต่อเวลา	4.67	0.48	มากที่สุด
3	มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.87	0.35	มากที่สุด
4	มีความมุ่งมั่น	4.9	0.31	มากที่สุด
5	กล้าตัดสินใจ	4.67	0.55	มากที่สุด
6	มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	4.77	0.43	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.8	0.48	มากที่สุด
8	มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีทักษะแสวงหาความรู้	4.9	0.31	มากที่สุด
9	อุทิศเวลาให้กับการทำงาน	4.73	0.45	มากที่สุด
10	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.73	0.45	มากที่สุด
11	บริหารโดยระบบคุณธรรม	4.73	0.45	มากที่สุด
12	ใช้หลักสัจปรีธรรมะในการบริหารสถานศึกษา	4.47	0.63	มากที่สุด
13	มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4	4.63	0.61	มากที่สุด
14	จัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา	4.73	0.10	มากที่สุด
รวม		4.73	0.10	

จากตารางที่ 22 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.10)และเมื่อพิจารณาจัดเรียงอันดับเป็นรายชื่อจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก พบว่า 1)มีความซื่อสัตย์ สุจริต($\bar{X}=4.90$,

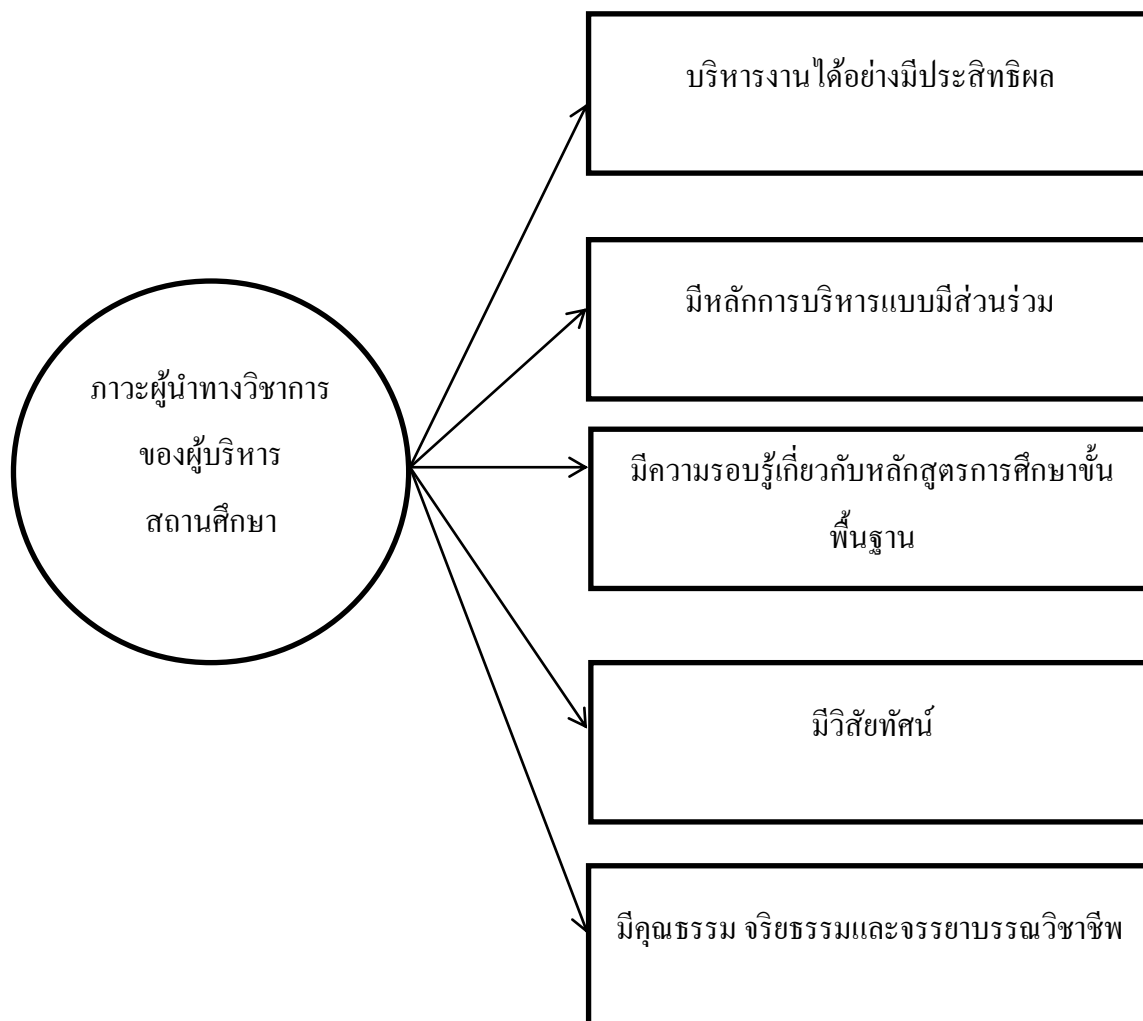
S.D. = 0.31) 2)ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ($\bar{X}=4.90$, S.D. = 0.31) 3)มีความตรงต่อเวลา ($\bar{X}=4.87$, S.D.= 0.35) 4)มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา($\bar{X}=4.80$, S.D. = 0.48) และ 5)กล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=4.77$, S.D.= 0.43)

ตารางที่ 23 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ที่	รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	0.08	มากที่สุด
2	ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.77	0.07	มากที่สุด
3	มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.77	0.09	มากที่สุด
4	มีวิสัยทัศน์	4.77	0.12	มากที่สุด
5	มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.73	0.10	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.76	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 23พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความเหมาะสมมากที่สุดในทุกๆด้าน ($\bar{X}=4.76$, S.D. = 0.09)

สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการขั้นตอนประกอบไปด้วยรูปแบบ 5 รูปแบบ คือ 1. บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3. มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. มีวิสัยทัศน์และ 5 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ



ภาพที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในบทนี้จะนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัยแต่ละขั้นตอน อภิปรายผล ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1และ2)ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ

1.1 ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีส่วนประกอบย่อยคือ 1)ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2)ผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ 3)ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 4)สร้างความตระหนัก (Awareness) ให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน 5)ส่งเสริมและพัฒนาครูในการปฏิบัติ (Attempt) ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา 6)ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7)มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8)มีการนำผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 9)ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานได้พัฒนาเต็มความสามารถ 10)ผู้เรียนจบหลักสูตรตามกำหนด 11)ผู้เรียนเป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน 12)บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นผู้นำทางวิชาการของศูนย์พัฒนามาตรฐานการศึกษา 13)ผู้เรียนเป็นตัวแทนในกิจกรรม

พัฒนาต่าง ๆ 14) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 15) มีความสามารถในการนิเทศงาน

1.2 ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีรายละเอียดย่อยดังนี้ 1) สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผน 2) สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา 3) สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย 4) สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5) สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ 6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา 7) ความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย 8) มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย 9) มีหลักการบริหารงานวิชาการ โดย การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 10) เป็นนักประสานงานที่ดี จัดระบบสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบ 11) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 12) มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับชุมชน 13) ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก 14) ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.3 ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีรายละเอียดย่อยดังนี้ 1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท 3) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร 4) มีความรู้เรื่องการผลิต ประเมินผล การเรียนการสอน 5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น 6) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 7) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย 8) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง 9) แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร 10) แต่งตั้งและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 11) สนับสนุนคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 12) เป็นผู้ดำเนินการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา 13) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 14) ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ 15) ตรวจสอบ ติดตาม การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา 16) ตรวจสอบ กำกับติดตาม ผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียนซึ่งมีรายละเอียดย่อยดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต 3 - 5 ปี อย่างชัดเจน 2) กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท 3) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ สม่ำเสมอ 4) ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว 5) รอเริ่มวิธีการบริหารที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง 6) มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาเป็นแบบอย่าง 8)มีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่เสมอ 9)มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สนุกสนานแปลกใหม่ 10)มีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ 11)กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยการเห็นด้วยของทุกฝ่าย 12)มีกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน 13)มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 14)ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.5 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งมีรายละเอียดย่อยดังนี้ 1)ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2)มีความตรงต่อเวลา 3)มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4)มีความมุ่งมั่น 5)กล้าตัดสินใจ 6)มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา 7)มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 8)มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีทักษะแสวงหาความรู้ 9)อุทิศเวลาให้กับการทำงาน 10)มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 11)บริหารโดยระบบคุณธรรม 12)ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารสถานศึกษา 13)มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการทำงาน 14)จัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และความสามารถตามรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้านคือ 1)ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2)ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3)ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4)มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน และ 5)ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม ในการนำไปใช้บริหารสถานศึกษา

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 มีความเหมาะสมมากที่สุดในทุกๆด้าน ($\bar{X}=4.76$, S.D. = 0.09)และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1)ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.74$, S.D. = 0.08) 2)ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.07) 3)ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.09) 4)มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.12) 5)ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.10)

สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการขั้นตอนประกอบไปด้วยรูปแบบคือ 1) ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน 5) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีความเหมาะสมมากที่สุดในทุกๆด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะถ้าการบริหารงานนั้นสามารถทำให้บรรลุได้ตามจุดประสงค์อย่างเกิดคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ สกสค. คามบุศย์, เจริญ ภูมิพันธ์ และธันยาภรณ์ พาพลงาม. (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน และด้าน ความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้าน การจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้าน ความรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ การประกันคุณภาพ ภายใน และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งประสิทธิ์ เขียวศรี และ คณะ (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถและ คุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียน การสอนของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับจักรพงษ์ ถาบุตร (2547) ที่ทำ การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ

ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และอัญชลี เหลืองอ่อน (2540) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ใช้แบบบริหารที่มีประสิทธิผลมากกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์และไกศัญญ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย จำนวน 15 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้²⁾ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม บริหารงานโดยการร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญพิศตร์ ภูศิลป์และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อค้นพบใหม่จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ บ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏรวมทั้งสี่รัชนี วสุภัทร (2551, น.29) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวใจหรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้³⁾ ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นแกนหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นเอกเทศและพัฒนาประเทศไปตามทิศทางที่มุ่งหวัง ซึ่งถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้เรื่องหลักสูตรจะทำให้คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับพัทธยา ชนะพันธ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า 1.รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้าน การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการ

นิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ พร้อมทั้งตรงกับประสิทธิ์ เจียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้และสามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน(Curriculum and instruction Management)ให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตรติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และขนิษฐา โพธิสินธุ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะ โดยมีรายละเอียดคุณลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 1.2 ด้านภาระหน้าที่ ประกอบด้วย การนิเทศและประเมินผลการสอน การพัฒนา บุคลากรและทีมงาน การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนากระบวนการกลุ่ม การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อชุมชน 4)ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีเป้าหมายของการศึกษาในอนาคตได้อย่างแม่นยำมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งตรงกับ สุกักกาญจน์ ฤทธิ์ละคร (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 5 กรณีศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการ จัดทำเป็นกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน และ 5)ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เกิดคุณธรรมในตัวเอง เป็นการขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ ชญาภาณท์ สังฆธรรม (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน 2)ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน และ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านคุณธรรมกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติรวมทั้งประสิทธิ์ เจียวศรี (2544) ได้นำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความรู้ 2)ด้านทักษะ 3)ด้านทัศนคติ 4)ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5)ด้านบุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางด้านวิชาการนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางด้านวิชาการในเรื่อง การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยชุมชนและทุกๆฝ่ายยอมรับและให้ความร่วมมือ มองเป้าหมายของการศึกษาในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรสามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางบนพื้นฐานบริบทของชุมชน และสามารถนำหลักสูตรนั้นออกมาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งตัวผู้บริหารเองต้องเป็นผู้ที่มี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รวมทั้งต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทย ก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เป้าหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้ก็เพื่อให้นักไทยทุกคนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อย่างทั่วถึง และอย่างมีคุณภาพ

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยมีผลการตรวจสอบในภาพรวม มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}=4.76$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1)ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.74$, S.D. = 0.08) ซึ่งสอดคล้องกับจักรพงษ์ ถาบุตร (2547, น.32-34) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2)ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.07) ซึ่งเป็นกระบวนการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชาส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับคุณวุฒิ คนฉลาด (2540) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางโดยหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิก

ในองค์การมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มให้ทุกคนมีส่วนร่วมงานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพการจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีมซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยาสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วยและจิระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ(2555)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2)คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3)ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4)กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด(3)ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.09) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสิทธิ์ เทียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum and Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรวมทั้งสุภาพดี เหมปลาละธารัง (2559). ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดด้านการกับคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริม สนับสนุนตามลำดับ และ (2)แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มี 3 ด้าน 16 รายการปฏิบัติ คือ (1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และ (3) ด้านการกำกับ คุณภาพ ได้แก่ การสรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา) มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.77$, S.D. = 0.12) ซึ่งตรงกับ สุภักก์กาญจน์ ฤทธิ์ละคร (2548)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 5 กรณีศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการ จัดทำเป็นกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน และ 5) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุค โต) (2546 : 28-30) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำ ซึ่งเปรียบเสมือนที่พึ่งของคนอื่น ที่บริหารประสบผลสำเร็จ ว่าต้องประพฤติดี และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคคลทั่วไปต้องมีกัลยาณมิตร ต้องหาที่ปรึกษาและผู้ร่วมงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถและแสวงหาปัญญาเพิ่มเติมอยู่เสมอต้องเป็นคนไม่ประมาทต้องเป็นคนเข้มแข็ง กระตือรือร้น เอาจริง แม้จะมีอุปสรรค มีภัย ก็ไม่ย่อท้อวางตัวเป็นหลักได้ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งแวดล้อมต้องทำได้ และช่วยคนอื่นทำได้ ในสิ่งที่ต้องการจะทำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

จากข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าเป็นรูปแบบที่เป็นประโยชน์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2 และ 3 ควรจะนำรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาอย่างจริงจังต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาควรจะนำรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไปปรับใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสังคมเครือข่าย
2. ควรศึกษาและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล เปียทอง. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2538). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี จิตต์การุณย์และเพื่อน. (2546). การพัฒนาหลักสูตรการอบรมสำหรับผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการกรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. วิทยุการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิติมา ปริดีดิลก. (2549). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- แก้วตา ไทยงาม. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ไกลศิษฐ์ เบลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณวุฒิศนธลาด. (2540). การพัฒนาองค์กร. ชลบุรี : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จามจุรี จำเมือง. (2548). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ ถาบุตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จีระพงษ์ หอมสุวรรณและคณะ. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ปริญญาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉายา จิตติพันธ์. (2541). ประเภทภาวะผู้นำ และแบบผู้นำ ของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญาภาณท์ สังฆธรรม. (2558). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดิเรก วรณเสีชร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สาขาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2547). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่8). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มัลลิกา บุนนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โยธิน สกุดเดช. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 1. รายงานการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รุ่ง แก้วแดง. (2545). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : มติชน.
- นันทน์ทนต์ ศรีวิเศษ. (2558). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.**
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- นิติมา เทียนทอง. (2543). **ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรัช กิตติวิสาร และชัชวรินทร์ ชวนวัน. (2540). **คู่มือการจัดทำสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะ
บุคคล**. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, นครปฐม (เอกสารอัดสำเนา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **สถิติ การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐม ปรีปนังกูร. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประทีป บินชัย. (2546). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประพนธ์ ผาสุยดี. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับขับเคลื่อนLO**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
ไยใหม่ครีเอทีฟกรุ๊ป.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). **พัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พัฒนา อำท้าว. (2548). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหนองเรือ**.
การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัทธยา ชนะพันธ์. (2555). **รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). โครงสร้างอำนาจท้องถิ่น ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลง
กรุงเทพฯ : จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยคริสเตียน.
- เพ็ญศิริกรณั ประเทียบอินทร์. (2557). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการ
บริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มานิช เสงยสมากและอาคม อึ้งพวง. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลออ วิไล. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
คุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วรภาส ประสมสุข. (2550). หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. รัชฎาการศึกษา
คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วินัย ป้อมคำ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
ภาคเหนือ. คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พลับพิบูรณ์. (2548). ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2544). รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในโรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สกล ความบุศย์, เกลย ภูมิพันธ์และชั้นยาภรณ์ พาพลงาม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2. ปรัชญาคุณูปภัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สนามจิตร สุคนธ์ทรัพย์. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัย แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
เอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟิกจำกัด.
- สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิต. (2545). การพัฒนาตัวแบบของคณาธิการแห่งการเรียนรู้ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรคุณูปภัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมเกียรติ พันธุ์ธรรม. (2543). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงาน
การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). การประกันคุณภาพการศึกษาพลังและความหวังปฏิรูปการศึกษา.
วารสารปฏิรูปการศึกษา 1 (12)6.
- สมาน อัสวภูมิ. (2543). เอกสารประกอบการวิชาหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหาร การ ศึกษ .
อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2558). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาประจำปี การศึกษา 2557. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินการด้วยตนเอง
หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์
พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ปาฐกถาพิเศษ. เรื่อง ทศวรรษที่สองของการปฏิรูป
การศึกษา : ปัญหาและทางออก. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.

- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (องค์การมหาชน). (2554). **เกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษา : คุณภาพที่ประเทศมุ่งหวัง**. กรุงเทพฯ : พรินซ์เตอร์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิพงษ์ นงศ์กมล. (2543). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอดูเคชั่น.
- สุพล วังสินธุ์. (2545). **การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. *วารสารวิชาการ*, 13,40-43.
- สุภชาดา เหมपालะขำรง. (2559). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์เขต 1-3**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(1), 337-347.
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร. (2548). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปานเฮ. (2553). **การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. ในสัมมนาวิชาการพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง**. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- เสริมศักดิ์ ธาราศรีสุทธิ. (2545). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อัญชลี เหลืองอ่อน. (2540). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์
 กรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม มุ่งเกษม. (2001.) **Governance** กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ: ไอเดียแสดควร์.
- Aderson, L. W, & Pigford, A.B. (1987). **Removing administrative impediments to Instructional
 improvement Efforts.**
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). **Urban sociology : A systematic introduction.** New York :
 F.E.Peacock.
- Barnard, Chester I. (1938) **The Functions of the Executive.** Cambridge. Massachusetts : Harvard
 University Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership
 for individual, team, and organizational development”. **Research in Organizational Change
 and Development, 4.**
- Bennett, K.S. (1996). **An investigation of School district support in the development of critica
 Skills in new principals.** Doctoral Dissertation University of the Pacific.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York : Harper and Row.
- Caldwell,B.J. and Spinks, J.M. (2000). **The Self - Managing School : Administrative Science
 Quarterly.** London : Tayorand Francis (Mimeographed)
- Cavazos, J,M. (1999). **The instructional leadership of high school principals in successful
 Hispanim Majority high school.**Ph D. Dissertation, Faculty of Graduate School.The
 University of Texas at Austin.
- Chell, J. (2001). **Self-regulated learning in science. In Jessie Ee, Agnes Chang and OonSeng
 Tan. Thinking about Thinking, What Educators Need to Know.** Singapore : Mc Graw
 Hill.
- Cotton. F., & Ashley. B. (2003). **Instruction leadership proficiencies of elementary principals.**
 George : Washington University.
- Daft, R.L. (1999). **Management.** (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden
- Davis, G.A., & Thomas, M.A. (1989). **Human relations at work.** New York : McGraw-Hill.
- Fleming, D.S. & Barbara, A.F. (2001,May). **School Strategies and Options.** (Online). Available
 : [http:// www.Tiac.net/users/dfleming/index.html](http://www.Tiac.net/users/dfleming/index.html)

- Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1957). **Human Relationship in School Administrators**. New York : Appleton Century - Crofts.
- Girvin, N. (1985). Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**, 13(4), 78-91.
- Glickman, C. (1985). **Supervision of Instruction : A Development Approach**. (2nd ed). Boston : Ally and Bacon.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Organizational Behavior**. (2nd ed). Paul: West.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (2001). **Work and Nature of Man**. Cleveland : World Publishing.
- Heck, R.H., & other. (1990). **The Literacy Dictionary Delaware** : International Reading Association.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1987). **Educational Administration : Theory-Research-Practice**. (4th ed). Singapore : McGraw – Hill, Inc.
- Huber, D.L. (2007). The effects of group composition on achievement, interaction and learning efficiency during computer-based cooperative instruction. **Educational technology research and development**, 3(March – April), 27-40.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, T. M. (2002). “Managing for a Healthier Heart.” **Management Review**, 45 :15-27.
- Koontz, H. & Wehrich, H. (1998). **Management**. Singapore : McGraw Hill Book.
- Krug, R.E. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : Free Press.
- Keeves P.J. (1988). **Educational Research, and Methodology, and Measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Liu, Ching-Jen. (1985). An identification of principals behavior in effective high school. **Dissertation Abstracts International**, 46 (03), 598-A
- McEwan, E.K. (2003). **Seven Steps to effective instructional leadership**. (3rd ed.). CA : Corwin Press.
- Mickey, B.H. (2000). **Instructional leadership : A vehicle for one urban principal to effect Pedagogical restructuring in Middle School**. Ed D. Dissertation : Temple University.
- Mitchell, T.R., & Larson, J.R. (1987). **People in Organizations : An Introduction to Organization Behavior**. (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.

- Mosley, D.C. (1996). **Educational Organization and Administration : Concepts Practice and Issues.** (4th ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Resnick, B. (2002). Hybrid classes : maximizing resources and student learning. Retrieved 25 January, 2010 from [http://courses.durhamtech.edu/tlc/www/htm/Special Feature /hybridclasses.htm](http://courses.durhamtech.edu/tlc/www/htm/Special%20Feature/hybridclasses.htm)
- Robbins, S.P. (1989). **Organizational Behavior : Concept Controversies and Applications.** New Jersey : Prentice Hall.
- Schwartz, Lita Linzer. (1980). **The Principalship : A Reflective Perspective.** (4th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Spark, Harry M. (1988). A Study of the High School Principalship in Kentucky. **Dissertation Abstracts International**, 20 : 30605-M.
- Stogdill, R.M. (1977). **Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York :The Free Press.
- Stoner, James A.F. & Freeman, E.R. (1989). **Management.** (3rd ed.). New Delhi : Prentice-Hill.
- Tosi, H.L. & Carroll, S.J. (1982). **Management.** New York : John Wiley and Sons.
- Trusty, F.M. (1986). **Administrator/supervisor career leader orientation manual.** Nashville, Tennessee : Tennessee Department of Education.
- Van Deventer, I., & Kruger, A.G. (2003). **The Effectiveness of Delegation as A Process in primary Schools in South Central.** Region of Botswana. Mabatho : North West.
- Weber, M. (1989). **Economy and Society.** New York : Dedminister.
- Winter, J. S., & Sweeney, J. (1994). Improving School Climate ; Administrators Are key. **NASSP Bulletin**, 78(564), 65-59.
- Yamada, A.T. (2000). **Elementary school principals perception of responsibilities and Competencies for instructional leadership.** Ed.D Dissertation, Faculty of the Graduate School, University of the Pacific Stockton, Califoma.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations.** (6^{ed} ed.). New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Yukl, G., Dwyer Rowan & Lee, K.J. (1988). **Leadership Multidisciplinary perspective.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย

ดร.เสีงี่ยม ทองละมุด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ดร.ปัญญาดี เพ็ญจันทร์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
นายประยงค์ มาแสง	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา
นายวิชัย เพ็ชรเรือง	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
ดร.ไพโรจน์ เคนวิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านท่าโป่ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม(Focus Group)
เพื่อพัฒนาพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ดร.สมเกียรติ บุญสูงเนิน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโนนจี๋คูน
ดร.พิมพ์พิศาซschwพันธ์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านห้วยหนองจันทิ
ดร.ยุทธนา เฉลียวชาติ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโนนน้อยแผ่นดินทอง
ดร.นิมิตร ฤทธิไธสง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองไฮโคกสง่า
ดร.วิชัย ประทุมไทย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางเม็ง
ดร.ธนัญภัทร์ ฤาชา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเนินสง่า
ดร.สุรวิทย์ พลมณี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
ดร.ชยพล แก้วสารภูมิ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองบัวขาว
ดร.วสันต์ แสงเหลา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านปรางค์มะค่า
ดร.สุพจน์ ประไพเพชร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนาอุดม
ดร.วิลาสิณี ชำนาญกุล	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองคูวิทยาคม
ดร.สุนทร กุญชร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเล่าวิทยา
ดร.สุพจน์ ชุบขุนทด	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมพลสวรรควิทยา
ดร.วรรณัฐ กลิ่นจันทร์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนหนองตาไ้วิทยากร
ดร.กฤษติพัฒน์ พลคราม	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวสุกรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษุณินพนธ์

เรียน

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษุณินพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษุณินพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษุณินพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธรรณ์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษุณินพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะ เป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๕๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ .

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้สัมภาษณ์งานวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาของผู้วิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร. ชไมพรภัทร์ ฤาชา*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนนิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.วิทย์ วัฒนาพัชร์*
7

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลตรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๕๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร. มณีพร ฤทธิไกร

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ทว. ๕๓๓๗ เสด็จฯ

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็พระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.พิมพ์กวีลา นันทวัฒน์

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธรรณ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะ เป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวสุกรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน *ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดัชนีพันธ

เรียน *ศาสตราจารย์ ดร. อรุณดา ผ่องพิทยา*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดัชนีพันธเรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีบัณฑิต ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารชัชธรณ์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดัชนีพันธครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน *ทนายธรรม เพชรวิไล*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธรรณ์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน **ดร. ชีลลิตี ก้อนจันทร์**

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษณินพณ์

เรียน *ดร. ศิริชัย ทอดสิน*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษณินพณ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษณินพณ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธรรณ์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษณินพณ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรัชฎี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.กฤษทิพย์ พัดดวง*

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็พระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร. วรฉัตร กิตินันท์

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.ศิริพรหมมา*
๗ ๗

ด้วย นายศศิ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทึร์ญูจึ
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร. กัมภว กฤษ*
๗ ๗

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.กัลยาณี รัชฎาภักดิ์*

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.ศัทภรณ์ 2/3: 1/10/57*
1

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร. วลัยรัตน์ เกตุสิงห์*

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังนี้จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร. ขจรศักดิ์ แก้วจรัสวดี*

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไซ | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังนี้จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๕๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน *ดร.ศิริพรทิพย์ พงษ์มณี*

ด้วย นายศศิศ ศิริพรหมมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เขต ๑” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ดร.ผจญ โกจารย์ศรี | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.สมภารธัชชธรณ์ ศิโลศรีไช | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้แก่นักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1**

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน โดยอิสระ เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานใด ๆ ของท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน มา ณ โอกาสนี้

(นายศศิศ ศิริพรหมมา)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย /ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีสาขาวิชา.....
3. ปริญญาโท สาขาวิชา.....
4. ปริญญาเอก สาขาวิชา

5. รายได้.....บาทต่อเดือน

6. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. ครูสายผู้สอน
4. ศึกษานิเทศก์

7. ขนาดของสถานศึกษา

1. เล็ก 2. กลาง 3. ใหญ่

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่พึงประสงค์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามที่พึงประสงค์ควรประกอบไปด้วย องค์ประกอบใดบ้างแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดเพียงข้อเดียว (โปรดตอบทุกข้อความ)

องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ					
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย					
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
5. ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน					
6. ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ					
7. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
8. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น					
9. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
10. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ					
11. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
12. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลาก้าวทันใจ					
13. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา					
14. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
15. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
16. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ					
17. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต					

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

.....
คำชี้แจง

1. แบบบันทึกฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. แบบบันทึกฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบบันทึกการสนทนา
3. กรุณาศึกษารายละเอียดของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน โดยอิสระเพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและการสร้างรูปแบบการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานใด ๆ ของท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน มา ณ โอกาสนี้

(นายศศิศ ศิริพรหมมา)

ตอนที่ 1 ข้อมูลโครงสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1 การมีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ

ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต

ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาจัดการศึกษาม้าเสมอ

ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา

ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ

2 หลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น

ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ

3 การมีส่วนร่วม

ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน

ตอนที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
 รอบที่ 1 วิชาโครงการรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผู้เข้าประชุม.....
 สถานที่.....
 ประชุมเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... เวลา

ประเด็นความคิดเห็น	บันทึกความเห็น	ข้อสังเกต
1.ท่านคิดว่ารูปแบบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 ควรประกอบ ไปด้วยอะไรบ้าง		

รอบที่ 2 จัดกลุ่มรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

รายการ	กลุ่มที่	หมายเหตุ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ 2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมาย 4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 5. ผู้บริหารจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้เรียน 6. ผู้บริหารมีความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา นิเทศ ทางวิชาการ 7. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น 9. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมได้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 10. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาจัดการศึกษาสม่ำเสมอ 11. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 12. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา กล้าตัดสินใจ 13. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา 14. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 15. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 16. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 17. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต		

นายศศิศ ศิริพรหมมา ผู้วิจัย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
กลุ่มที่ 4.		

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต

1.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านโดยอิสระ เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คำตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน มา ณ โอกาสนี้

(นายศศิศ ศิริพรหมมา)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีสาขาวิชา.....

3. ปริญญาโท สาขาวิชา.....

4. ปริญญาเอก สาขาวิชา

5. รายได้.....บาทต่อเดือน

6. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. ครูสายผู้สอน

4. ศึกษานิเทศก์

7. ขนาดของสถานศึกษา

1. เล็ก 2. กลาง 3. ใหญ่

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 ต่อไปนี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างด้านขวามือ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว
(โปรดตอบทุกข้อความ)

ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.1 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
1.2 ผลการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ					
1.3 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542					
1.4 สร้างความตระหนัก (Awareness) ให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน					
1.5 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการปฏิบัติ (Attempt) ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา					
1.6 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
1.7 มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
1.8 มีการนำผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.9 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานได้พัฒนาเต็มความสามารถ					
1.10 ผู้เรียนจบหลักสูตรตามกำหนด					
1.11 ผู้เรียนเป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน					
1.12 บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นผู้นำทางวิชาการของศูนย์พัฒนา มาตรฐานการศึกษา					
1.13 ผู้เรียนเป็นตัวแทนในกิจกรรมพัฒนาด้านต่าง ๆ					
1.14 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
1.15 มีความสามารถในการนิเทศงาน					

ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
2.1 สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผน					
2.2 สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา					
2.3 สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย					
2.4 สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน					
2.5 สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ					
2.6 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา					
2.7 มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย					
2.8 มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย					
2.9 มีหลักการบริหารงานวิชาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
2.10 เป็นนักประสานงานที่ดี จัดระบบสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบ					
2.11 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
2.12 มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับชุมชน					
2.13 ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก					

ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3.2 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะกับบริบท					
3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร					
3.4 มีความรู้เรื่องการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน					
3.5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของท้องถิ่น					
3.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
3.7 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย					
3.8 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง					
3.9 แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร					
3.10 แต่งตั้งและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542					
3.11 สนับสนุนคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
3.12 เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา					
3.13 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
3.14 ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ					
3.15 ตรวจสอบ ติดตาม การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา					
3.16 ตรวจสอบ กำกับติดตาม ผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4มีวิสัยทัศน์					
4.1 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต 3 – 5 ปี อย่างชัดเจน					
4.2 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท					
4.3 แสวงหาความรู้ใหม่ๆสม่ำเสมอ					
4.4 ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว					
4.5 รอเริ่มวิธีการบริหารที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง					
4.6 มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4.7 ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่าง					
4.8 มีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่เสมอ					
4.9 มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สนุกสนานแปลกใหม่					
4.1.0 มีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ					
4.11 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยการเห็นด้วยของทุกฝ่าย					
4.12 มีกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน					
4.13 มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4.14 ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา					

ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
5.1 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5.2 มีความตรงต่อเวลา					
5.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
5.4 มีความมุ่งมั่น					
5.5 กล่าวตัดสินใจ					
5.6 มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา					
5.7 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
5.8 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีทักษะแสวงหาความรู้					
5.9 อุทิศเวลาให้กับการทำงาน					
5.10 มีวิถีภาวะทางอารมณ์					
5.11 บริหาร โดยระบบคุณธรรม					
5.12 ใช้หลักสัปปุริสธรรมะในการบริหารสถานศึกษา					
5.13 มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4					
5.14 จัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา					

ภาคผนวก ง

ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปวิเคราะห์โดย Exploratory Factor Analysis. (EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

คนที่	ข้อที่																	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3
24	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4

คน ที่	ชื่อที่																
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4
32	4	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	3
33	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4
51	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5
60	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4

คนที่	ชื่อที่																	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
66	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
73	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4
74	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5
78	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
79	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
80	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3
81	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
82	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
83	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5
86	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5
88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5

คน ที่	ชื่อที่																
91	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
93	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
95	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
97	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
98	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
101	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
102	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
103	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5
105	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
107	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
109	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5
111	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
112	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
114	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
117	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
120	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5

คน ที่	ชื่อที่																	
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
123	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5
127	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
130	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
132	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
134	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4
136	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
138	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
139	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5
140	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
141	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
142	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
144	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
145	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
146	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
147	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
148	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
149	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
150	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

คน ที่	ชื่อที่																
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
183	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
184	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
185	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
186	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
187	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
189	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
190	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
191	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4
192	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4
193	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5
194	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5
195	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
196	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
197	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5
198	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
200	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
202	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4
203	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5
204	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5
205	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
206	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
207	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
208	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
209	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
210	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5

คน ที่	ชื่อที่																	
211	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5
212	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4
213	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
215	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
216	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
217	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
218	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5
220	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
221	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
222	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5
223	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
224	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
225	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
226	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
227	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
228	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
229	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
230	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
231	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
232	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5
233	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4
234	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4
235	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
236	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5
237	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
238	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
240	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5

คน ที่	ชื่อที่																
241	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5
242	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4
243	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
244	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
245	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
246	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
247	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
248	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
250	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
251	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
252	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
253	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
254	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5
255	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
256	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
257	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3
259	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
260	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5
261	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
262	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
263	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
264	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
265	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
266	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
267	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
268	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
269	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
270	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
271	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
272	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
273	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
274	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
275	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
276	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
องค์ประกอบที่ 1	.500		.577
องค์ประกอบที่ 2	.411	.303	.324
องค์ประกอบที่ 3	.628		
องค์ประกอบที่ 4	.803		
องค์ประกอบที่ 5	.472		
องค์ประกอบที่ 6	.450		-.503
องค์ประกอบที่ 7	.761		
องค์ประกอบที่ 8	.909		
องค์ประกอบที่ 9		.751	
องค์ประกอบที่ 10	.502		-.369
องค์ประกอบที่ 11	.897		
องค์ประกอบที่ 12			
องค์ประกอบที่ 13	.721		
องค์ประกอบที่ 14		.807	
องค์ประกอบที่ 15	.571		
องค์ประกอบที่ 16	.415		
องค์ประกอบที่ 17	.663		.435

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
องค์ประกอบที่ 1		.786	
องค์ประกอบที่ 2		.459	.359
องค์ประกอบที่ 3	.433	.476	
องค์ประกอบที่ 4	.670	.441	
องค์ประกอบที่ 5	.399		
องค์ประกอบที่ 6	.654		
องค์ประกอบที่ 7	.740		
องค์ประกอบที่ 8	.811	.415	
องค์ประกอบที่ 9			.753
องค์ประกอบที่ 10	.619		
องค์ประกอบที่ 11	.771	.453	
องค์ประกอบที่ 12		.366	
องค์ประกอบที่ 13	.591	.414	
องค์ประกอบที่ 14			.812
องค์ประกอบที่ 15	.566		
องค์ประกอบที่ 16	.438		
องค์ประกอบที่ 17		.760	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2151.650
	df	136
	Sig.	.000

ภาคผนวก จ

เกียรติบัตรผ่านการอบรมภาษาอังกฤษ



University of Tasmania

CRICOS Provider Code: 00586B

International Services

Certificate of Participation

This is to certify that

Sasit Siriphomma

Participated in

A Professional Short Course

In

ENGLISH FOR EDUCATIONAL RESEARCH

April 12th – April 16th 2010

S. Hingston
Sarah Hingston
Short Course/Study Tours Coordinator

NITAI INTERNATIONAL COLLAGE

Pensiaran Kolij BBN 7,91800 Bandar Ban Nitai
Negari Semilan Malaysia

This is to certify that

MR. SASIT SIRIPHROMMA

In recognition of participating in the Academic
Programme of Education Administration

April 21, 2006

.....
President of Nitai International Collage



THE UNIVERSITY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES - HO CHI MINH CITY

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

THIS IS TO CERTIFY THAT

Mr. Sasit Siriphomma

participated in a short course on

EDUCATIONAL REFORM IN HO CHI MINH CITY

at

the University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

VIETNAM

October 2010



Prof. Dr. VO VAN SEN
PRESIDENT - USSH

Dr. NGUYEN ANH HONG
DEAN - FACULTY OF EDUCATION

13 October 2010

ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับการลงบทความวิจัย



แบบตอบรับบทความ
ลงพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ ศธ 0514.5.2.3/003

วันที่ 30 มีนาคม 2561

กองบรรณาธิการ วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับพิจารณาบทความ

- เรื่อง** การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP MODEL FOR SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1
- ผู้เขียน** ศศิศ ศิริพรหมมา กฤษดา ผ่องพิทยา และ สมภารธัชธรรม์ ศิโลศรีไช
- หลักสูตร** ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- เพื่อลงพิมพ์** ในวารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กำหนดออก** ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561 โดยจะพิมพ์เสร็จภายในเดือน กรกฎาคม 2561

อาจารย์ ดร.ดาวรรณ ถวิลการ
บรรณาธิการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายศศิศ ศิริพรหมมา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2507
ภูมิลำเนา	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สาขาวิชา ออกแบบ – เขียนแบบสถาปัตยกรรม วิทยาลัยครู พระนคร พ.ศ. 2547 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองอ้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ