

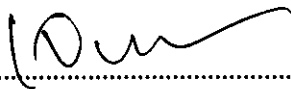
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

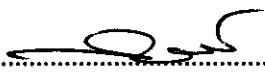
เยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

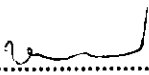
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณนิพนธ์ของ เยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

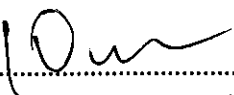
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์

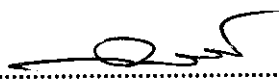

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริณวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

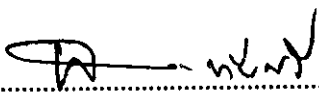

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะกรรมการสอบคุณนิพนธ์

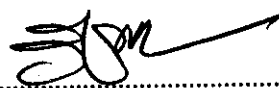

..... ประธาน
(ดร.บุญลือ ทองอยู่)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริณวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ อเนกสุข)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการที่ปรึกษาเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของคุณฉันทิพนธ์ คอยให้กำลังใจและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนแก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอนกสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ คณะกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์ที่ได้กรุณาชี้แนะ คำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณฉันทิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ และมีความเข้มแข็ง ทางวิชาการยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นประธานกรรมการสอบ คุณฉันทิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี กรรมการสอบคุณฉันทิพนธ์ ซึ่งทั้งสองท่านได้ช่วย ขัดเกลาให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พลพงศ์ สุขสว่าง อาจารย์วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการ ปัญญาเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความรู้ รวมถึงให้การอนุเคราะห์ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม ดิสเรล

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ คุณภาพของหลักสูตร และเครื่องมือการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในหลักสูตรปริญญาปรัชญาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาททักษะและความรู้อันมีค่า ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไพฑูรย์ อินทร์ประสิทธิ์ คุณแม่เพียร ประพันธ์ชาติ ที่ให้ความรักและความหวังใจให้การสนับสนุนให้กำลังใจ และความปรารถนาดี ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ด้วยความเอื้ออาทรตลอดเวลา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอกทุกคน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

คุณค่า และประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อแสดง กตเวทิตา แด่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและในปัจจุบัน ที่ทำให้ ผู้วิจัยก้าวสู่เส้นทางแห่งการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่าทุกวันนี้

เขวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์

54810215: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์: การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE DEVELOPMENT OF
ACADEMIC LEADERSHIP INDICATORS OF PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS UNDER
THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ
เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม, ค.ศ., สมโภชน์ อเนกสุข, กศ.ศ., 203 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละ
องค์ประกอบเก็บข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน
22 คน รวมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ และความสอดคล้อง
ของแต่ละองค์ประกอบในภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 660 คน และผู้มีประสบการณ์
ทางการบริหารการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจำนวน 9 คน สถิติที่ใช้คือ
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factors analysis - CFA) โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปขั้นสูง

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และมีตัวบ่งชี้แต่ละด้าน คือ 1) การกำหนดพันธกิจทาง
วิชาการ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัว 2) การบริหารการสอน มีตัวบ่งชี้ 16 ตัว 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
มีตัวบ่งชี้ 7 ตัว 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัว และ 5) การประเมิน ผลการสอน
มีตัวบ่งชี้ 7 ตัว

2. โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยมีค่าไค - สแควร์ = 385.22 ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ 1.10 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.93
ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการสนทนากลุ่มผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร พบว่า มีความเป็นไปได้ที่จะนำ
ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปฏิบัติ

54810215: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ACADEMIC LEADERSHIP INDICATORS / PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS/ THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION
 YAOWALAK INPRASIT: THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC LEADERSHIP INDICATORS OF PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISORS COMMITTEE: CHAREONWIT OMPONGTHAM, Ph.D., SOMPOCH ANEGASUKHA, Ed. D., 203 P. 2015.

The purposes of this study were; to study the factors and indicators of academic leadership of primary school principals under The Office of Basic Education Commission by mean of document analysis and in-depth interviews of 22 stakeholders, and to validate the fitness of those factor of academic leadership by using Confirmatory factors analysis. The samples consisted of 660 principals, vice principals of academic affairs and head of academic affairs in primary schools. The confirmation for practices, the researcher has requested 9 educators who had experience in educational administration to do the confirmation. The statistical devices used in Delphi technique were Median and Inter-quartile range in Delphi technique and Confirmatory factor analysis with LISREL program.

The study results;

1. The academic leadership of primary school principals under the Office of Basic Education Commission was found to be 5 components, each components consisted of 5 indicators which were; 1) Setting of school academic affairs missions with 8 indicators. 2) The management of teaching-learning activities with 16 indicators. 3) Supporting academic affairs climate with 7 indicators. 4) The development of learning environment supporting with 6 indicators. 5) The Evaluation of students' learning with 7 indicators

2. The hypothesized model of academic leadership indicators was validated with the empirical data with χ^2 value of 385.22, χ^2 relation value of 1.10 GFA value of 0.97, AGFI value of 0.93. This showed that The Models of academic leadership indicators of primary school principals was fit with the empirical data.

3. The confirmatory of structural academic model, possibility in practice, by using focus group technique, it was found that the components in academic model and the indicators in each components were accepted by the experienced educational experts.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา.....	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	20
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	32
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	63
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับตัวบ่งชี้.....	73
การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group).....	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	109
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	117
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการวิจัย.....	169
อภิปรายผล.....	171
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	178
บรรณานุกรม.....	180
ภาคผนวก.....	191
ภาคผนวก ก.....	192
ภาคผนวก ข.....	196
ภาคผนวก ค.....	200
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	203

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลสรุปจากงานวิจัย และตัวอย่างที่สะท้อนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน.....	26
2 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮาลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985).....	55
3 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เมอร์ฟี (Murphy, 1990).....	58
4 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เวเบอร์ (Weber, 1996).....	60
5 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับให้ง่าย (Simplified model) โดย Alig-Mielcarek and Hoy (2005).....	61
6 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Alig - Mielcarek & Hoy (2005).....	62
7 ตัวอย่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	63
8 ผลการบูรณาการตัวอย่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	68
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและตัวอย่างภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	125
10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบที่กำหนดพันธกิจทางวิชาการ ($n = 660$)....	128
11 ค่าดัชนีทดสอบ โมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ($n = 660$).....	130
12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการบริหารการสอน ($n = 660$).....	132
13 ค่าดัชนีทดสอบ โมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน ($n = 660$).....	135
14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($n = 660$).....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	139
ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($n = 660$).....	
16	141
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($n = 660$).....	
17	143
ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($n = 660$).....	
18	145
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการประเมินผลการสอน ($n = 660$).....	
19	147
ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน ($n = 660$)	
20	149
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_j) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_j$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (Squared multiple correlations: R^2) ($n = 660$).....	
21	153
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (γ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \gamma$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Squared multiple correlations: R^2) ($n = 660$).....	
22	154
ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary order confirmatory factor analysis) ของโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($n = 660$).....	
23	157
ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ (Construct reliability: ρ_C) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variance extracted: ρ_V) ในแต่ละองค์ประกอบ และโดยรวม.....	
24	159
ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	121
3 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ.....	129
4 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน.....	134
5 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ.....	138
6 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	142
7 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน.....	146
8 โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร.....	155

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากผลการวิจัยของ เพ็ช สคริพเนอร์ และสเต็ดแมน (Pierce, 1991; Scribner, 1999; and Stedman, 1987) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีวัฒนธรรมไม่รังเกียจคนต่างชุมชน บุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกันและต่อนักเรียน บุคลากรมีทักษะพื้นฐานทางวิชาการสูง การบริหาร โรงเรียนใช้ระบบคุณธรรมกับผู้บริหาร ครู บิคา มารดา และนักเรียน ผู้บริหารพัฒนาวิชาชีพ ให้กับครู และ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาที่พัฒนาคุณภาพนักเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา โรงเรียนให้มีประสิทธิผล บทบาทสำคัญประการหนึ่งคือ บทบาททางวิชาการ หรือทางการเรียนการสอน (Harris, 2002)

พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาว่า ให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่คือ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแล บุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำ นิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษา ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 6) ปฏิบัติ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานที่กระทรวงมอบหมาย

บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ มีบทบาทสำคัญตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มี 3 ประการคือ จัดการเรียนรู้การสอน โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้การสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าว ผักทักยะ และวิถีคิด สถานศึกษามีหน้าที่ ผักฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูนทักษะในการจัดการ ผักฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ดี ไม่ใช่เน้นการท่องจำ สาระในหนังสืออย่างเดียว แต่ต้องเตรียมตัวผู้เรียนให้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา และจัดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีต้องมากจากการปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนมีโอกาสได้เยี่ยมชมสถานที่ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตจริง ได้เรียนรู้ในห้องทดลองจริง ได้เรียนรู้จากการลงไปคลุกคลีกับ แหล่งเรียนรู้ (สญาญู ชีระวณิชตระกูล, 2552, หน้า 145 - 146) โทมัส (Thomas, 1988) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน ผู้บริหาร แต่ละคนมีเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ส่วนที่ผู้บริหารแต่ละคนมีศักยภาพ คล้ายคลึงกันคือ มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนในภาพรวม โรเบิร์ต (Roberts, 1985) นอกจากนี้ เบนนิส (Bennis, 1989, pp. 15 - 16) ได้ให้เหตุผลสำคัญที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญคือ ประการแรก ผู้บริหาร โรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลการของการบริหารองค์การ โรงเรียน ผลสำเร็จทั้งหมดของ โรงเรียนเกิดจากความตระหนักในความสำคัญของคุณภาพงานของสถานศึกษา ประการที่สอง การดำเนินการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียนมีความจำเป็นต่อการบริหาร โรงเรียน การเปลี่ยนแปลงจะหยุดนิ่งหรือดำเนินต่อไป ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร ประการที่สาม ในขณะที่ สังคมมีความคาดหวังต่อการพัฒนาคุณภาพของ โรงเรียนทั้งในระดับชุมชน จังหวัด และประเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสนองตอบต่อความคาดหวังนั้น ความสำคัญดังกล่าวรวมถึงผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24 ได้กำหนดภาพรวม ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาไว้ 6 ด้าน คือ 1) จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผักทักยะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผักฝนการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนรู้การสอนโดยผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ

สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2554, หน้า 13 - 14) ซึ่งจากบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการ โรงเรียนและหลักการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามนัยแห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ดังนั้นผู้อำนวยการ โรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณลักษณะทางวิชาการที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่ดี สามารถนำพาครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร โรงเรียน เพราะถ้าผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 27) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาวลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็ง เพื่อปฏิบัติการบริหาร โรงเรียนไปสู่ความมี ประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหาร โรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครู และนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2545) ที่ได้ค้นพบว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการจัดการศึกษา คือ ศักยภาพของผู้บริหาร ที่ต้องมีความรู้ในเรื่องปฏิรูป การศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ

เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา พิจารณาได้จาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพราะ การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผล ตัวบ่งชี้ที่สำคัญตัวหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Hoy and Miskel, 2005, p. 380) จะเห็นได้ว่า ภารกิจของการศึกษาและผู้จัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ก็คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ 1) การเป็นคนดี 2) การเป็นคนเก่ง 3) การเป็นคนมีความสุข ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่อง ที่ต้องร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของ ผู้เรียนตามความมุ่งหมายที่ระบุ ไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น ถ้าสถานศึกษาใด สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไป

ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาได้สถานศึกษานั้นย่อมมีประสิทธิผล ในการจัดการสถานศึกษา โดยองค์ประกอบที่สองของประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีความสำคัญทั้งเฉพาะตัวบุคคล กลุ่ม และองค์การ การเข้าร่วมอยู่ในองค์การนั้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต้องอยู่ในระดับดี องค์การจึงจะ ประสบความสำเร็จ (Cranny Smith and Stone, 1992) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับสภาผู้บริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ได้คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบ โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้บริหารเหล่านี้คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้เป็นอย่างดีนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหน้าที่ของโรงเรียนซึ่งครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารการเงิน และงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป สำหรับการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 งานนั้นงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานเสริมสนับสนุนเพื่อให้งานวิชาการบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 62) ที่กล่าวว่า งานสำคัญของ โรงเรียน คืองานวิชาการ โดยเน้นความสำคัญของงานวิชาการว่างานวิชาการเป็นหัวใจหลักของ โรงเรียนและ ชีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 78) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ศักยภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของ โรงเรียนทั้ง 4 งาน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป งานที่โรงเรียนมีศักยภาพมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านบริหารบุคคล งานด้านบริหารงบประมาณ และงานด้านบริหารวิชาการ และยังพบว่า ผู้บริหารยังบริหารงานแบบเดิม โดยเน้นงานธุรการมากกว่างานอื่น ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ และขาดจรรยาบรรณที่ดี และสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอก โรงเรียน ความสนใจด้านวิชาการมีน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ลำดับความสำคัญของการบริหารงานไม่สอดคล้องกับน้ำหนักความสำคัญตามที่กำหนดไว้ คือ มีงานวิชาการเป็นหลัก มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน แต่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานบริหารทั่วไปมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และพยายามพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนประถมศึกษา อันจะส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาการที่เป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินชีวิต และ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ผลการสอบ O - NET ในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ในระดับ ประถมศึกษายังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม แสดงให้ เห็นถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2554) ผลการสอบดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ส่วนหนึ่งว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ หลาววัชรกุล (2547) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารการเรียนการสอน มีประเด็น อภิปรายที่น่าสนใจว่า ถึงแม้ว่าสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึง ความสำคัญ และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน แต่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งปฏิรูป การเรียนรู้ ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอีกหลายด้าน เพราะผู้นำ ในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารต้องได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์ตรงในสิ่งเหล่านี้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถนิเทศครูเกี่ยวกับการกิจ ที่ต้องร่วมกันในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การวางแผนงาน วิชาการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงควรมีการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นประ โยชน์ต่อ การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง
2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกันหรือไม่
3. โมเดลเชิง โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งจะยังผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียน
2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาจนมีคุณภาพ ไปใช้ในการฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
4. หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือการอบรมบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการสามารถประยุกต์หลักการ และเนื้อหาจากตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการบรรจุไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมได้

5. หน่วยงานที่ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำ หลักการและสาระจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนางานมีคุณภาพ ไปบรรจุไว้ใน การสอบ ซึ่งจะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาหรือยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนได้ กล่าวคือ ผู้สอบ ได้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะเชื่อได้ว่า จะยังผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ของนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยบูรณาการผลการวิจัย และรูปแบบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของ ฮาลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) ซึ่งประกอบด้วย กำหนดพันธกิจให้ชัดเจน บริหารงานการสอน และส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำ ทางวิชาการของ เมอร์ฟี (Murphy, 1990) ซึ่งประกอบด้วย พัฒนาพันธกิจ และเป้าหมาย บริหารหน้าที่ การผลิตทางการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เว็บบอร์ (Weber, 1996) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนด พันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน การบริหารหลักสูตร และการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เป็นบวก การสังเกต และการพัฒนาการสอน และการประเมินโครงการสอน รูปแบบภาวะผู้นำ ทางวิชาการของ อลิค - เมลคาเรค และฮอย (Alig - Mielcarek and Hoy, 2005) ซึ่งประกอบด้วย ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความเข้าใจกับ เป้าหมายนั้น และกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน

ผู้วิจัยสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าวได้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้านคือ 1) การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ 2) การบริหารการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการสอน

จากรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าวผู้วิจัยนำไปสู่ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องนำมาบูรณาการกับหลักทฤษฎี จัดทำเป็น แบบสอบถามรวบรวมความคิดของครูผู้สอนนำมาวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factors analysis) เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้านคือ 1) การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ 2) การบริหารการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการสอน

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลด้าน การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 22 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้นในปีการศึกษา 2555 จำนวน 28,615 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ทั้งนี้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็น รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบ ลักษณะเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรพหุนาม (Multivariate analysis) ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ห้อยู่จำเป็นจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ลินเดอร์แมน มีเร็นด้า และ โกลด์ (Linderman, Mrenda and Gold, p.163 อ้างถึงใน นางทัศนีย์ วิรัชชัย, 2538, หน้า 54) กำหนดว่า การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 15 หน่วย จากจำนวนตัวบ่งชี้ มี 44 ตัว ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 660 คน

3. ผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ด้านตรวจสอบความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จำนวน 9 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมาย โดยตั้งมาตรฐานคุณภาพนักเรียนรวมทั้งสื่อสารเป้าหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ

1.2 การบริหารการสอน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน ประสานการจัด และ ใช้หลักสูตร สนับสนุนการสอน จัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนการสอน สังเกตการสอน และปรับปรุงการสอน นิเทศ และประเมินผลการสอน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนควมคุมให้มีการสอนเต็มเวลา ตัวผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานกับครู และนักเรียน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง

1.4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ และปลอดภัย โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม รักษาความสามัคคีในหมู่ครู บำรุงรักษาสัมพันธ์ภาพกับองค์กรชุมชน และผู้ปกครอง

1.5 การประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนวางแผนการสอนและออกแบบ การสอบ ควบคุมการสอน วิเคราะห์ผลการสอน ประเมินประสิทธิผลการสอนร่วมกับครู และนำผลการประเมินมาสะท้อนกับครู และนักเรียนเป็นรายบุคคลตามความจำเป็น

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ชุดของข้อความหรือข้อความที่นำมาวัด หรือชี้ให้เห็นประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพของการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการสร้าง และพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติการจากสภาพจริงในโรงเรียนของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้ เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)

5. ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ครูฝ่ายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานทั้งการสอน และงานวิชาการของโรงเรียน

8. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ส่วนราชการสังกัด และ
กระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบการจัดการศึกษา
ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาทั่วประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ และ โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับตัวบ่งชี้
6. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
7. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเป็นแนวปฏิบัติตามระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียน การจัดการเรียนเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และ บริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33 - 73)

งานบริหารวิชาการ เป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการ ให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมี ส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ และขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ประกอบด้วย 1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น 2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก 3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน จัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และ 4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถานบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2. ขอบข่าย และภารกิจ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบ โอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ภารกิจตามขอบข่ายงานมีสาระสำคัญในการปฏิบัติของผู้บริหาร และครู ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม

2.1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้ หลักสูตรให้เหมาะสม

2.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

2.1.6 ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

2.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2.3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

2.3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.3.5 พัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

2.4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่ละ กุ่มสาระการเรียนรู้

2.4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจั ดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

2.5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

2.5.3 จัดหาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

2.5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

2.5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

2.6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2.6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

2.6.3 จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน ความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

2.6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.7 การนิเทศการศึกษา

2.7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2.7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

2.7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

2.7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2.7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 การแนะแนวการศึกษา

2.8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

2.8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

2.8.3 ติดตาม และประเมินผลการจัดการระบบ และกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.9.1 จัดระบบ โครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา

2.9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

2.9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผน และติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

2.10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

2.10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

2.10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัด โดยบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา

2.10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน ท้องถิ่น

2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

2.11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน ประเทศ และต่างประเทศ

2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.12.1 สำรวจ และศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับ การสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ใช้หลักการบริหารเป็นฐาน (School based management) เป็นความคิดรวบยอดที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะโรงเรียนซึ่งหมายถึงผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจดำเนินงานวิชาภายในโรงเรียนเอง การกิจต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำคณะครูให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนงานอื่น ๆ อีก 3 งานคือ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปนั้นเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทางวิชาให้งานเหล่านี้สนับสนุนงานวิชาการให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณ เป็นการมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีวัตถุประสงค์ และขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2) เพื่อให้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ และ 3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2. ขอบข่ายและภารกิจ ประกอบด้วย 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่าย และอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาคือ การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้ และผลประโยชน์กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงินคือ การเบิกจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน และการกันเงินไว้เบิกเหลือในปี 6) การบริหารการบัญชีคือ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน 7) การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์คือ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงาน ด้านบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ และขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ขอบข่าย และภารกิจ ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งคือ การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลือ่นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบ อำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือ การพัฒนา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือ รับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทาน เพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ 4) วินัย และการรักษาวินัยคือ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย และ 5) งานออกจากราชการคือ การลาออก จากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียม ความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทิน มัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

งานบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษา

ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์ และ ขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และ อำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. ขอบข่าย และภารกิจ ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป 8) การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับ นักเรียน 11) การส่งเสริม และประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 12) การส่งเสริมกิจการนักเรียน 13) การประชาสัมพันธ์ 14) การส่งเสริมสนับสนุน และประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น 15) การจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน 16) งานบริการสาธารณะ และ 17) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการนำเสนอแนวคิด การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาราชการงาน และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างชัดเจน การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาทั้งงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ทำให้ผู้บริหารมีบทบาทอย่างชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีงานวิชาการเป็นงานหลัก งานอื่น ๆ อีกสามงานเป็นงานสนับสนุน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่อยู่ร่วมกัน เกิดการยอมรับให้ใครสักคนหนึ่ง เป็นหัวหน้าที่จะนำพาหมู่คณะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อหมู่คณะ การได้เป็นผู้นำอาจจะเกิดขึ้นเองตามสถานการณ์ เกิดจากความรู้ความสามารถที่ผู้อื่นมองเห็น หรืออาจจะได้เป็นผู้นำด้วยการเลือก

จากสมาชิก บุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำ เรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำ อาจเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามธรรมชาติของบุคคลหรือต้องเรียนรู้ตามสถานการณ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังที่นำเสนอต่อไป

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นจะต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) ผู้นำแสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำ และตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย โอเวน (Owens, 2004) ผู้นำเป็นผู้นำทางองค์การ หรือนิยามว่า เป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้ขององค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย อับเบน (Ubben, et al., 2001) วอนเนอร์ (Warner, 2002) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์การ 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำ และหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานขององค์การ เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การ เต็มใจ

รับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคน หรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีจุดประสงค์แน่ชัดทำการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบัน เกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยา และอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้า และสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม โอเวน (Owens, 2004) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถ หรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำ

ลักษณะของผู้นำเป็นลักษณะของผู้ที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่นได้ การเป็นผู้นำจึงเป็นระบบของการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่ง และต้องอาศัยแนวคิด และทฤษฎีมาเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าคนจะมีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ คือ มีมาแต่เกิด ไม่ได้เกิดขึ้นทีหลัง คนๆ นั้นจะแสดงบุคลิกลักษณะผู้นำ และสามารถนำได้ดี เช่น เป็นคนฉลาด โดยมองจากความรู้ การตัดสินใจ การตีความ และการพูดชักชวน หรือเป็นคนมีบุคลิก โดยปรับตัวได้ดี ริเริ่มให้ความร่วมมือ ตื่นตัว มั่นใจในตัวเอง มีความสมดุลทางอารมณ์ และควบคุมอารมณ์ อีสระ และมีลักษณะเด่นเฉพาะ หรือเป็นผู้มีความสามารถ โดยที่สามารถดึงคนให้เข้ามาร่วมมือ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีเสน่ห์ มีลักษณะการพูด มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสังคม มีอำนาจเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี เป็นต้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories) เป็นทฤษฎีการมองผู้นำเปลี่ยนจากคุณสมบัติเฉพาะตัวเป็นการมองสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ โดยถือเป็นแบบฉบับผู้นำ จึงเกิดมีผู้นำหลาย ๆ ลักษณะตามวิธีการนำและตัดสินใจ การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้จำแนกแบบหรือพฤติกรรมของผู้นำโดยพิจารณาจากการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น

3 กลุ่ม ได้แก่ แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic leader หรือ Participative leader) แบบตามสบาย (Laissez - faire หรือ Free rein) ส่วนการศึกษาของมหาวิทยาลัย มิชิแกน ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำ และผู้ตามกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำไว้ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่มีพฤติกรรม มุ่งคน (Employee - centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Job - centered leader behavior) จากการศึกษาของ เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งให้เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดคือผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งทั้งคน และงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories) เน้นที่แบบการเลือกใช้ผู้นำ ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของ เฟรด ฟิเดเลอร์ (Fred fiedler's contingency theory) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอริเชย์ และแบลนชาร์ค (Hersey and Blanchard's situational theory) ทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของ เฮาส์ และเบทซ์ (House and Baetz's path - goal theory))

ยุกิ (Yuki, 1998) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่โดยจัด แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และทักษะ (Skills)

ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ลักษณะทางบุคลิกภาพที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอยู่จำนวนมาก ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - confidence) ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะตั้ง เป้าหมายให้ตนเอง และผู้ตามไว้สูงที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ยุ่ยากให้หลุดวางไปได้ และยืนกรานที่จะ เฝรชิดกับปัญหา และความพ่ายแพ้
2. ความอดทนต่อความกดดัน (Stress - tolerance) ผู้นำที่มีความอดทนต่อความกดดันมักจะทำการตัดสินใจดี นิ่ง และมอบหมายทิศทางการตัดสินใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่ยุ่ยาก
3. ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มักจะตระหนักได้อย่างแม่นยำถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของตน จึงมุ่งที่จะ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำเช่นนี้จะไม่ปฏิเสธข้อบกพร่องของตน หรือจะไม่เพื่อฝืนเกี่ยวกับ ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จึงสามารถคงสัมพันธภาพที่เป็นความร่วมมือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน และที่ปรึกษาไว้ได้
4. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำ ที่ตรงกับค่านิยมของพวกเขาและตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกว่าเป็นคนซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความจงรักภักดี และ ได้รับความจงรักภักดีได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากคนอื่น

ลักษณะแรงจูงใจของผู้นำ แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายใน และที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และระยะเวลาโดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบาย ทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติ และระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมี ประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมายปานกลาง และที่มีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำมี 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่ และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and interpersonal needs) สองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีบุคลิกลักษณะเป็นไปตามแรงจูงใจเพื่องานในหน้าที่ และความห่วงใยต่อผู้คน 2) ความต้องการอำนาจ (Power needs) เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจ และเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น 3) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement orientation) เป็นความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุผลต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงจูงใจที่จะให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความเต็มใจ ที่จะรับผิดชอบ และมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่ 4) ความคาดหวังที่สูง (High expectations) เพื่อความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนหมายถึงความเชื่อของผู้บริหาร โรงเรียนที่เชื่อว่า สามารถปฏิบัติงาน และจะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

ลักษณะทางทักษะของผู้นำ ทักษะ และประสบการณ์ (Skills and experiences) ความมี ศักยภาพ หรือมีความรู้ที่เกี่ยวข้องสูงและมีทักษะที่สามารถจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมี ประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่ผู้นำจะต้องมี ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของผู้นำ มี 4 ประเภท คือ 1) ทักษะวิธีการ (Technical skills) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะ ขั้นตอน และวิธีการที่จะ ทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ ระดับทักษะวิธีการสูงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในองค์การ ระดับต่ำเช่นผู้บริหาร โรงเรียน และคนอื่น ๆ ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามที่มีระดับทักษะสูง อย่างเช่นครู 2) ทักษะมนุษย (Interpersonal skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก และทัศนคติของผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้น โดยธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกรู้ตัว และเกิดขึ้นอย่างคงที่สม่ำเสมอ ในพฤติกรรมของผู้นำ 3) ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถใน การมองเห็นภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา โดยการใช้แนวความคิด (Ideas) และความคิดรวบยอด (Concepts) ในการวางแผน ในการจัดการและในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในองค์การระดับสูงกว่าที่มีสายงานลักษณะเดียวกันนี้ มีขอบข่ายกิจกรรม และความซับซ้อน ของความสัมพันธ์ของงานที่มากกว่าและที่กว้างกว่า ทักษะความคิดรวบยอดก็ยังเป็นเรื่องที่สำคัญ เป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ทักษะการบริหาร (Administrative skills) มีความหมายรวมถึงความรู้เฉพาะของ กิจกรรมการจัดการเช่น การวางแผน (Planning)

การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Delegating) การให้คำปรึกษา (Supervising) และการดำเนินการประชุม (Handling meetings) ทักษะการบริหารจะรวมเอาทักษะวิธีการ ทักษะมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการมีผลทางปฏิบัติ

ทั้ง 4 ทักษะนี้จะต้องได้รับการพัฒนาในบริบทที่ปฏิบัติจริง ประสบการณ์ทำให้เกิดโอกาสที่จะเรียนรู้งาน และได้ใช้ทักษะ ประสบการณ์เป็นศูนย์กลาง ในการกำหนดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างระดับมืออาชีพ และลูกจ้างระดับบริหาร (Schmidt and Hunter, 1992) ทฤษฎีผู้นำทางการศึกษา (Educational leadership) ก็เป็นไปตามรูปแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำทั่ว ๆ ไป การสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำในโรงเรียน ได้แก่ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นที่การสอน และผู้บริหารปรับพฤติกรรมของครูตามที่จำเป็น โดยอาศัยพฤติกรรมที่ประเมินได้ และอาศัยการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้เกิดผลตามต้องการ (Walker and Lambert, 1995) ด้วยวิธีการเช่นนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจะเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ การเปลี่ยนจุดเน้นจากรูปแบบตัวป้อนเข้าและผลผลิตของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism theory) มาเป็นรูปแบบตัวป้อนเข้าและผลผลิตของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivist theory) ได้รายละเอียดมาจากการศึกษาฐานรากในวงการศึกษาในครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 การเปลี่ยนทัศนระดับ โลกนี้ทำให้ได้พื้นฐานกลยุทธการเรียนการสอนที่คาดหวังใหม่หลายแบบ เช่น ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) โครงสร้างองค์การของโรงเรียน (School organizational structures) บทบาทของครู (The role of teachers) และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ (The role of principals as the instructional leaders)

จากทฤษฎี หลักการ แนวความคิดและความรู้จากเอกสารและงานวิจัย พอจะสรุปได้ว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีพฤติกรรม คือ เน้นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์การ สื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญของสิ่งที่ควรจะเป็น สร้างวัฒนธรรมองค์การ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีทักษะภาวะผู้นำหลายแบบ อาศัยวิสัยทัศน์ของสถาบัน

ดังสรุปตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสรุปจากงานวิจัย และตัวอย่างที่สะท้อนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน

ข้อที่	ผลสรุปจากงานวิจัย	ตัวอย่าง
1	ควรเน้นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มากกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน
2	ผู้นำดีเด่น (Outstanding) มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรของตน	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพโรงเรียนว่าเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน
3	วิสัยทัศน์ต้องได้รับการสื่อสารในทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันระหว่างสมาชิกขององค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความผูกพันจากครูเพื่อให้สละเวลา และพลังงานเพื่อเปลี่ยนทัศนคติของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน
4	การสื่อสารวิสัยทัศน์ ต้องการให้สื่อสารเกี่ยวกับ“ความหมาย”	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่ครูที่ทำกิจกรรมตอบสนองวิสัยทัศน์ที่ว่า “ชุมชนสำคัญเท่ากับ โรงเรียน”
5	ภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ว่า “สิ่งที่ควรจะเป็น” (What ought to be)	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ชุมชนได้รับความยุติธรรมในการเข้าถึงบริการของโรงเรียน
6	ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษานำสมาชิกในชุมชนมาร่วมในงานพิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน
7	ผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่นพบว่า มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	การพิจารณา นโยบายของโรงเรียนกระทำโดยผู้แทนของผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนชุมชนในวงกว้าง
8	มีกำลังภาวะผู้นำ (Leadership force) หลายแบบ ได้แก่ กำลังทางวิชาการ กำลังทางมนุษย์ กำลังการศึกษา กำลังทางสัญลักษณ์ และกำลังทางวัฒนธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวางแผนเพื่อดำเนินโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยอาศัยคณะครู และในแต่ละคณะต่างมีผู้นำเป็นของตนเอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ผลสรุปจากงานวิจัย	ตัวอย่าง
9	หากต้องการให้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ผล ควรทำ ให้วิสัยทัศน์เป็นวิสัยทัศน์แห่งสถาบัน	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน มากำหนดในเป้าหมายนโยบายแผน งบประมาณ กิจกรรมของโรงเรียน
10	คุณสมบัติความเป็นชาย และ ความเป็นหญิงต่างก็มีความสำคัญ ต่อภาวะผู้นำ ทั้งนี้ไม่ว่าผู้นำจะเป็น เพศใดก็ตาม	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คุณสมบัติ ความเป็นหญิงในการรับรู้ และอาหารต่อ ความต้องการส่วนบุคคล และใช้คุณสมบัติ ความเป็นชายในการทำให้เกิดความแข่งขัน ของทีมงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานทางวิชาการ ของโรงเรียน

ที่มา: Beare, H., Caldwell, B. and Millikan, R. (1997) อ้างถึงใน ประสิทธิ์ เขียวศรี
และคณะ, 2548)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transformational & transactional leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัย
กันและกันในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่อาศัย
อิทธิพล และประสบผลสำเร็จได้เมื่อผู้นำมอบหมายงาน และอำนาจให้คนอื่นเพื่อที่จะให้เกิดผลสำเร็จ
และบรรลุถึงเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวิธีเพิ่มคุณค่า (Value-added approach)
เพราะมีจุดมุ่งหมายที่จะหาเหตุผลในการส่งเสริม มากกว่าที่จะหาว่ามอบหมายงานให้ทำในมุมมองนี้
ครูจึงเป็นเหมือนเป็นบุคลากรวิชาชีพที่คิดเป็น มากกว่าที่จะมองว่าเป็นฝ่ายปฏิบัติการ ลักษณะ
สิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับมีความเป็นมนุษย์ หรือที่เปรียบว่าเป็นมันสมอง
ขององค์กร อับเบน ฮิวจ์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2001)

เบอร์น (Burns, 1978) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือที่ชื่อ Leadership
ซึ่งเขียนจากงานวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ
ที่ผู้นำ และผู้ตามต่างก็ส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งมีคุณธรรมและมีแรงจูงใจสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ
ผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ผู้นำการแลกเปลี่ยนทางการเมืองจะเสนอบริการแลกเปลี่ยน

หรือเสนอให้รางวัลกับการกระทำบางอย่าง Burns แสดงความเห็นว่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ต่อเนื่องกัน แบท (Bass, 1985) ได้ขยายทฤษฎีของ Burns โดยกล่าวว่า ความต่อเนื่องที่ว่ นี้ แท้จริงเห็น ได้ชัดเจนว่าต่างกัน ต้องแยกออกเป็นภาวะผู้นำสองประเภท ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) คือบุคคลผู้กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะบรรลุผลได้ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสามวิธีที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. โดยการยกระดับความตระหนัก ยกกระดับความสำนึกต่อความสำคัญ และคุณค่าของผลลัพธ์เป้าหมาย และตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น
2. โดยการทำให้ผู้ตามเพิ่มความสนใจมากขึ้นต่อหมู่คณะ (Team) ต่อองค์การ หรือต่อระบบการอยู่ร่วมกันที่ใหญ่ขึ้น
3. โดยการเปลี่ยนระดับความต้องการตามลำดับของ Maslow หรือขยายความจำเป็นและความต้องการของผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์การ และสมาชิกขององค์การ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดมีความต้องการมากขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และควมมีศักยภาพ ผู้นำจะเพิ่มภาระงานประจำวันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ร่วม และเป็นวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์การ เบอร์น (Burns, 1978) สนับสนุนอย่างแข็งขันว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสำรวจแรงขับที่มีศักยภาพในตัวผู้ตาม หาวิธีที่จะทำให้พอใจกับความจำเป็นที่มากขึ้น และทำให้ผู้ตามรู้สึกผูกพันทั้งกายใจ” จุดประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การเปลี่ยนแปลงความสนใจของรายบุคคล ไปสู่สาเหตุที่กว้างใหญ่กว่า ดังนั้น จึงต้องเปลี่ยนความสนใจส่วนตัว ให้หันไปใส่ใจกับสิ่งที่ผู้คนทั้งหลายมีความสนใจ และห่วงใย (Keeley, 1998) ลักษณะเบื้องต้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ สิ่งที่เห็นชัดเจนว่าเป็นเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำ และผู้ตามต่างก็มีจุดประสงค์ซึ่งอาจแยกกัน แต่ก็มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ต่อมากลายเป็นจุดประสงค์ร่วมกัน เช่นเดียวกันกับกรณีที่เกิดขึ้นในภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เบอร์น (Burns, 1978) ในคำนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยมิติ 4 มิติ ได้แก่ 1) อิทธิพลอุดมคติ หรือบารมี (Idealized influence or charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual consideration) หรือที่เรียกว่า the 4I's แบท และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) เมื่อพิจารณาทั้ง 4 มิติแล้ว มีผู้แสดงทัศนะ ดังนี้ แบท และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวถึง อิทธิพลอุดมคติ หรือบารมี ว่าเป็นวิธีที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตน ยังผลทำให้ผู้นำกลายเป็นแบบอย่างให้แก่สมาชิก

ในองค์กรนั้น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนที่กำลังนำพาการปฏิรูปโรงเรียนจำเป็นต้องปฏิบัติคนให้มีผลต่อสิ่งแวดล้อมทุกส่วนของโรงเรียน คองเกอร์ และแคนนูเอโก (Conger and Kanuago, 1998) ได้ระบุว่า มีสามขั้นตอนในการสร้างอิทธิพลอุดมคติ ประการแรก ผู้นำต้องระบุความขาดแคลนในสถานภาพที่เป็นอยู่ 2) ประการที่สองผู้นำต้องรวบรวม และแสดงวิสัยทัศน์ของเป้าหมายที่ให้ความสำคัญสอดคล้องกับความขาดแคลนนั่น ๆ และ 3) ประการสุดท้าย ผู้นำใช้เครื่องมือนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในการแสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ผู้นำคอยกระตุ้น และให้แรงบันดาลใจแก่คนรอบข้างโดยการให้ความสำคัญ และความท้าทายแก่งานของผู้ตาม เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้นำกลายเป็นผู้ให้กำลังใจแก่หมู่คณะ (Team cheerleaders) เพื่อขวัญ และกำลังใจของหมู่คณะ ผู้นำแสดงออกถึงความชื่นชมที่เป็นบวก แสดงออกว่ามีความกระตือรือร้น และแสดงออกว่ามองโลกในแง่ดีต่อผู้ตามทั้งหมด ผู้นำทำงานแบบบูรณาการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมระยะยาว ผู้นำต้องสื่อสารให้ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังที่ผู้ตามต้องการให้บรรลุผล และยังคงแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นสูงต่อเป้าหมาย เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกว่ามีการกระตุ้นทางปัญญาช่วยส่งเสริมให้สมาชิกคิดนอกกรอบ (Think out of the box) โดยไม่ต้องกลัวการวิพากษ์วิจารณ์ ผู้นำใคร่ครวญพฤติกรรมไร้ทิศทางเมื่อต้องแก้ปัญหา และตัดสินใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมโดยการถามสมมติฐาน โดยการจัดการรอบปัญหา และโดยการเข้าถึงสถานการณ์เก่าด้วยวิธีการใหม่ เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะรับความขัดแย้ง และใช้ความขัดแย้งนั้นเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ เป็นนวัตกรรมต่อการแก้ปัญหา และตัดสินใจ ผู้นำเป็นตัวแทนของพฤติกรรมนี้ และแสดงออกให้สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรได้เห็นถึงการใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือเพื่อขยายความเป็นไปได้และเพื่อให้ได้โอกาสเติบโต ผู้นำถือว่าสมาชิกขององค์กรมีคุณค่าสูง ผู้นำเคารพในความเป็นมืออาชีพของสมาชิก และให้ความสำคัญต่อแนวความคิดและความคิดเห็นซึ่งอาจจะขัดแย้งกับตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใส่ใจเป็นพิเศษต่อความเอื้ออาทรเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะเมื่อสมาชิกเหล่านั้น ได้เป็นพี่เลี้ยง และเป็นผู้คอยสอนงานให้แก่สมาชิกในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิตินี้เป็นการหลอมรวมเอาการปฏิบัติหลากหลายเข้าด้วยกันการปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้จำกัดว่าจะต้องเป็นเช่นนั้นเสมอไป ก็คือผู้นำทำการส่งเสริมให้สมาชิกเป็นรายบุคคลได้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ ผู้นำรับรู้ถึงความแตกต่างของรายบุคคลในแง่ของความจำเป็น และความต้องการ ผู้นำแยกส่วนพฤติกรรมของตนเพื่อแสดงให้เห็นการยอมรับสมาชิกแต่ละรายบุคคล และผู้นำมอบหมายภาระหน้าที่เพื่อพัฒนาผู้ตาม เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้นำนำเอาการปฏิบัติเหล่านี้มาใช้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร ตัวอย่าง เช่น การให้สมาชิกมีความเป็นอิสระมากขึ้นการให้การส่งเสริม และ

สนับสนุน และการหยิบยื่นมาตรฐานและโครงสร้างการทำงานที่มั่นคงมากขึ้นสำหรับผู้ที่ต้องการในทางตรงกันข้าม เบส (Bass, 1985) ได้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เป็นที่ปรึกษากับลูกน้อง คำนิยามของ Bass กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้

1. รับรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เราต้องการจะได้จากงาน และพยายามทำให้เห็นว่า เราได้สิ่งที่เราต้องการก็ต่อเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่รับรองได้

2. ให้รางวัลแก่กันและกัน และสัญญาว่าจะให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพยายามตอบสนองต่อความต้องการของกันและกันทันทีเมื่อทำงานเสร็จ

เบส (Bass, 1996) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีสี่มิติ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามโอกาส (Contingent reward) 2) การบริหารจัดการที่เข้มแข็งเกินไป (Active management by exception) 3) การบริหารจัดการที่อ่อนเกินไป (Passive management by exception) และ 4) ภาวะผู้นำแบบตามใจผู้ปฏิบัติ (Laissez-faire leadership) พฤติกรรมการให้รางวัลตามโอกาสจะรวมถึงการที่ผู้นำระบุเป็นการเฉพาะว่าต้องทำอะไรได้สำเร็จ ผู้ตามจึงจะได้รับรางวัล การบริหารจัดการที่เข้มแข็งเกินไปประกอบ ด้วย การกำกับติดตามผู้ตามอย่างใกล้ชิด และการแก้ไขการปฏิบัติเพื่อให้งานบางอย่างสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่อ่อนเกินไปจะวนเวียนอยู่กับการลงโทษทันที เพื่อแก้ไขความเบี่ยงเบน จากมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ มิติสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำตามใจผู้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมทางอ้อมและความละเลยต่อการกระทำหรือภาระงานของผู้ตาม ผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ไม่เน้นการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูป ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอย่างมากจะใช้สถานภาพเป็นหลัก แทนที่จะมุ่งเน้นการใช้วิสัยทัศน์ร่วมระยะยาว ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนได้กลายเป็นลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำโรงเรียน ตลอดจนภาวะผู้นำอย่างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเห็นชอบ ร่วมกันที่จะให้การปฏิบัติงานสนองตอบต่อจุดประสงค์ทันทีของทั้งผู้นำ และผู้ตาม คีลีย์ (Keeley, 1998)

ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นภาวะที่ผู้นำใช้อำนาจเป็นฐานในการให้รางวัล และลงโทษ และใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อให้ได้มา ซึ่งความร่วมมือของผู้ตามบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การแลกเปลี่ยนเช่นนี้ไม่ได้มาจากความมุ่งมั่น ความทุ่มเทต่องานของบุคคล เป็นเพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับความเข้าใจต่อหน้าที่การงานเท่านั้น และต้องให้มั่นใจได้ว่า งานเหล่านั้นต้องประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับการชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบนี้จึงเน้นที่ภาระหน้าที่ขององค์การ เป็นการระดมคนเข้าทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในมุมมองนี้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจอย่างมากอยู่ที่ วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการสอน และการประเมินผล ส่วนครูถูกมองว่าเป็น “กรรมกร” ผู้มีการตัดสินใจเชิงบริหารได้ ไม่เฉพาะตัดสินใจว่า อะไร

แต่ตัดสินใจได้ว่าอย่างไร ซึ่งอุปมาแล้วเหมือนว่าเป็นเครื่องจักร อับเบน ฮิว และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2001)

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) อธิบายว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะรับความขัดแย้ง และใช้ความขัดแย้งนั้นเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ เป็นนวัตกรรมต่อการแก้ปัญหา และตัดสินใจ ผู้นำเป็นตัวแทนของพฤติกรรมนี้ และแสดงออกให้สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การได้เห็นถึงการใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือเพื่อขยายความเป็นไปได้ และเพื่อให้ได้โอกาสเติบโต ผู้นำถือว่าสมาชิกขององค์การมีคุณค่าสูง ผู้นำเคารพในความเป็นมืออาชีพของสมาชิก และให้ความสำคัญต่อแนวความคิด และความคิดเห็นซึ่งอาจจะขัดแย้งกับตน ซึ่ง แบส (Bass, 1985) ได้นิยามภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนว่าครอบคลุมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เป็นที่ปรึกษากับลูกน้อง คำนิยามของ แบส (Bass, 1985) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้

1. ผู้บริหาร และครูร่วมกันตรวจสอบวัตถุประสงค์ของงาน และทราบดีวิธีดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. ในการปฏิบัติงานต้องพยายามแสดงกระบวนการปฏิบัติและได้ผลการดำเนินงานที่รับรองได้
3. ให้รางวัลแก่กันและกัน และสัญญาว่าจะให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพยายามตอบสนองต่อความต้องการของกันและกันทันทีเมื่อทำงานเสร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามที่กล่าวมานี้ได้แสดงให้เห็นขอบข่ายความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ภาวะผู้นำในองค์กรทางสังคมเกิดขึ้นจากบรรยากาศทางสังคม และทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการผสมผสานทฤษฎีลักษณะ พฤติกรรม การจัดการร่วม บารมี และการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน ผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีลักษณะ และพฤติกรรมเฉพาะ เช่น มีบารมีลักษณะเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่แตกต่าง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการคือการนำครู และนักเรียนไปให้เต็มศักยภาพ โดยการสร้างบรรยากาศที่เน้นงานวิชาการ โดยการกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตามกระบวนการสอน และการเรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life - long learning) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและขององค์การ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักการศึกษา และนักวิจัยทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกาได้หันมาสนใจศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาการประถมศึกษา และการมัธยมศึกษา ค.ศ. 1965 มีนักวิจัย และนักการศึกษาสนใจเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างจริงจัง ตั้งแต่ ปีค.ศ. 1980 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกาพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนมากขึ้น ด้วยการออกกฎหมาย No Child Left Behind Act of 2002 โดยเน้นว่า การเรียนรู้นักเรียนเป็นรายบุคคลต้องได้มาตรฐาน ไม่มีใครตกหล่นจากเกณฑ์กำหนด ที่ให้ความสำคัญอย่างมาก เป็นเรื่องของการอ่าน นักเรียนทุกคนต้องอ่านออก และเน้นวิชาคณิตศาสตร์เพื่อเสริมการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษ จนทำให้สภาองเกรสของสหรัฐอเมริกาออกกฎหมาย Instructional leadership Act of 2007 เป็นการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกำหนดว่า หน่วยงานที่ออกใบวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องตรวจสอบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ หน่วยงานฝึกอบรมบุคคลที่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษา จึงนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียน อาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอน และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำเช่นนี้เรียกว่า ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสาร และแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่า อะไรสำคัญ และมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อน และผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริง ในวัฒนธรรมที่นิยมเฉพาะว่าทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษาทางสัญลักษณ์ และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำในโรงเรียน แมคอีแวน (McEwans, 1998)

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรม ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งคือ ชนิดที่แคบ หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองคือ ชนิดที่กว้าง หมายถึง ใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู เลธวู้ด แจนซี่ และ

สเตรียนเบซ (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999 Citing Southworth, 2002) ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการแยกเป็นสามประเภทคือ การจัดทำพันธกิจของ โรงเรียน การบริหารจัดการการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน ฮอลลิงเจอร์ และเฮค (Hallinger and Heck, 1997 Citing Southworth, 2002)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแนวคิดของการกระทำของผู้บริหาร โรงเรียน หรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ และประเมินครู การประสานงาน โครงการการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนครู และในหมู่ครู เดบีวอช ไวลด์ดี และคิมมอค (Debevoise, 1984, Wildy & Dimmock, 1993 Citing Chell, 1999)

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกัน คิมมอค และวอคเกอร์ (Dimmock and Walker, 2005) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ไลท์วูด (Leithwood, 2006) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการหากต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียน แมคเน็ล และคณะ (MacNeill, et. al., 2003)

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในปัจจุบันนี้ มีความสมบูรณ์กว่า และกว้างกว่า เมื่อช่วงเวลาของทศวรรษที่ 1980 เมื่อแรกเริ่มนั้น หมายถึงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่แบบเดิม เช่น กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรให้กับการสอน บริหารจัดการหลักสูตร กำกับ ติดตามแผนการสอน และประเมินครู ในปัจจุบันนี้มีภาระหน้าที่เพิ่มเติมซึ่งรวมไปถึงการเน้นวิธีการหลักที่เกี่ยวกับการสอน และการเรียน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น และเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ คิง (King, 2002 Citing Lashway, 2000) ความสนใจเปลี่ยนจากการสอนไปเป็นการเรียนรู้ และในปัจจุบันนี้คนส่วนหนึ่งนิยมเรียกว่า “ผู้นำการเรียนรู้” มากกว่าที่จะเรียกว่า “ผู้นำทางวิชาการ” ดูฟัว (DuFour, 2002. Citing Lashway, 2002)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในมาตรฐานด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ กำหนด 4 ตัวบ่งชี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548) คือ 1) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 4) ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผล และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบ่งชี้ที่ 1 นั้น ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา 4 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมความคิดเห็นในการบริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ) 3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวทุก โรงเรียนต้องได้รับการประเมิน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรา 49 ที่กำหนดให้มี สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก ทำหน้าที่ประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจจะเรียกว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษา แต่ปัจจุบันประเด็นปัญหาหนึ่งที่สังคมไทยกำลังให้ความสำคัญในอันดับต้น ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ตามที่ รัญจวน อินทรกำแหง (2537 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543) ที่กล่าวไว้ว่า “..ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ ตั้งแต่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น ทั้งการสร้างสรรค และการทำลาย..” จากความสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีบทบาทต่อองค์การดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพของโรงเรียนจะบังเกิดขึ้นได้หรือไม่อย่างไรนั้น ผู้บริหารจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรคให้บังเกิดคุณภาพขึ้นได้

ภายใต้กลไก หรือระบบการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนหรือสถานศึกษาไว้ อย่างน่าสนใจไว้ว่า “..ยุคโลกาภิวัตน์..” “ความรู้คืออำนาจ” ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปัจจุบัน จะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่จะต้องนำให้นักลากรในโรงเรียนได้ตระหนัก และให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้การสร้างและ การพัฒนาคุณภาพ ของโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศนั้น ถือได้ว่าเป็นบทบาทและเป็นภารกิจของผู้บริหาร โดยตรง ดังที่ สุพล วังสินธุ์ (2537) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนคือผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน โดยค่อย ๆ กำหนดระดับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งมาตรฐานของตนเอง และมาตรฐานที่ใช้กับผู้อื่น การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องกำหนดนโยบาย และสร้างบรรยากาศการบริหารไปพร้อม ๆ กัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวถึงโรงเรียนคุณภาพ และคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพไว้ว่า ในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่า มีประสิทธิผล” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ว่าสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนซึ่งมาจาก ระดับสังคมเศรษฐกิจระดับต่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิผลของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีภาวะผู้นำการเรียนการสอน (Instructional leadership) ซึ่งก็คือครูใหญ่หรือผู้บริหาร โรงเรียน มีการสังเคราะห์คุณลักษณะ และทักษะสำคัญที่ครูใหญ่ หรือ ผู้บริหาร โรงเรียนเหล่านี้ใช้ในการปรับปรุง โรงเรียนพบว่าเป็นคุณลักษณะ และทักษะประกอบด้วย หลายมิติ สิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนนำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ คุณลักษณะที่สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) การตั้งความคาดหวังกับนักเรียนและครูไว้สูง 2) การบริหาร โดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ 3) การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ ของครูและบุคลากร 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนนอกเหนือจาก ใช้เกณฑ์อื่น ๆ และ 5) การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้ดำเนินการเอื้ออำนวยความสะดวก การร่วม ปรับปรุง และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของเด็ก

ออรุณ จันทวานิช (2547) กล่าวถึงโรงเรียนคุณภาพไว้ว่า เป็นเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ให้มีศักยภาพ และความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่าง ของโรงเรียนอื่นที่เป็นรูปธรรม และท้าทายความสามารถของผู้บริหาร องค์กรประกอบการเป็น โรงเรียน คุณภาพ มี 14 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม

บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ 3) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 4) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น 5) สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ทันสมัย 6) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 7) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 8) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน 10) การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 11) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 12) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 13) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และ 14) โรงเรียนเป็นแบบอย่าง และให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จแก่นักเรียนทุกคน โดยการสนับสนุน รักษา และคงสภาพวัฒนธรรมโรงเรียน และโครงการการเรียนการสอนที่ยังผลต่อการเรียนของนักเรียนและต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครู ฮอย (Hoy, 2003) เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพของผู้นำโรงเรียน (School leaders) ที่สามารถตอบสนองกลุ่ม และความกดดันหลากหลายในยามที่ต้องทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความชาญฉลาดทางการเมือง มีขอบเขตของศีลธรรม เป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคมทางเศรษฐกิจ และความต้องการของมนุษย์ เป็นผู้ที่เข้าใจวาระสำคัญของรัฐบาล และของชุมชน รวมถึงความคาดหวังทางอาชีพ และความรับผิดชอบของงาน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมโลกที่กว้างใหญ่ที่เชื่อมโยงถึงกันทางโครงสร้างการบริหารจัดการและโครงสร้างของอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งช่วยปรับแต่งการตัดสินใจทางการศึกษาเกือบทั้งหมด คันทิงแฮม และคอร์เดียร์ (Cunningham and Cordeiro, 2003)

ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา โฮชแลนเดอร์ ออล และเบลทรานีน่า (Hoachlander, Alt and Beltranena, 2001) มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้วคือการส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในหน้าที่หลักด้านนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน จึงต้องเป็นผู้ที่ 1) เข้าใจส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 2) สามารถรวมเอาส่วนประกอบต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างดี 3) สามารถทำงานร่วมกับครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการใช้โครงการสอนที่สามารถปรับใช้ได้กับนักเรียน และกับสภาพท้องถิ่น ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถระบุหลักสูตรและการสอนได้ชัดเจน สามารถบริหาร และพัฒนาหลักสูตร และการสอนได้ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากขึ้น โดยการนำ และปรับแต่งการปฏิบัติงานในแต่ละวันในโรงเรียน

มีหลักฐานปรากฏให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นลักษณะพื้นฐานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เอ็ดมอน (Edmonds, 1979), ปุกกี และสมิท (Purkey & Smith, 1983), ฮาลินเจอร์ และแฮค (Hallinger and Heck, 1996) และบาร์ท (Barth, 1990) ได้แสดงความเห็นว่า “ครูใหญ่เป็นกุญแจสำคัญของการเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพของหลักสูตรการศึกษาขึ้นอยู่กับครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ครูใหญ่คือ เหตุผลสำคัญที่สุดว่าทำไมครูจึงก้าวหน้าในอาชีพ หรือไม่สามารถจัดระบบงานในหน้าที่ของตน ครูใหญ่เป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน ใครช่วยบอกที่ว่าโรงเรียนไหนดี ฉันจะบอกว่าใครเป็นครูใหญ่ที่ดี” งานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต่างเห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวมานี้ ดังเอกสารยืนยันต่อไปนี้

งานวิจัยของ โคลแมน และคณะ (Coleman, et al., 1966) และแจคส์ และคณะ (Jencks, et al., 1972) เกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาที่ทัดเทียมซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทางเศรษฐกิจสังคม (Socio-economic factors) และภูมิหลังของครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียน และลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนน้อยหรือไม่มีเลย ภาพรวมของการศึกษาไม่ได้อธิบายว่าเหตุใดหลายโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่ำ จึงมีผลสำเร็จในระดับสูง นักการศึกษา และนักวิจัยทางการศึกษาหลายคนเชื่อว่าโรงเรียน และลักษณะต่าง ๆ ในโรงเรียนมีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง สมมติฐานนี้ทำให้เกิดงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งมุ่งหวังที่จะกำหนดว่า มีองค์ประกอบใดบ้างภายใต้การควบคุมของโรงเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง โดยไม่คำนึงถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม และภูมิหลังของครอบครัว

เวบเบอร์ (Weber, 1971) ได้ศึกษา โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสี่แห่งที่อยู่ในเมืองได้ผลตรงข้ามกับข้อค้นพบของ โคลแมน และคณะ (Coleman, et al., 1966) และแจคส์ และคณะ (Jencks, et al., 1972) เวบเบอร์ (Weber) ได้นิยามโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยอาศัยขีดความสามารถของโรงเรียนในการให้การศึกษาแก่นักเรียนยากจน ได้ดีเท่ากับนักเรียนที่มาจากครอบครัวฐานะปานกลาง โรงเรียนทั้งสี่แห่งนี้มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติจากการประเมินมาตรฐานอิงเกณฑ์มาตรฐาน (Standardized norm-referenced assessments) ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่ามี 7 องค์ประกอบที่สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน 2) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 3) มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ และเงียบ 4) เน้นทักษะการอ่านและมีความตระหนักเรื่องเสียง 5) วัดผลเรื่องทักษะบ่อย ๆ เพื่อชี้แนะทางการสอน 6) ให้มีบุคลากรเพิ่มเติมในเรื่องการอ่าน และ 7) ให้มีการสอนเป็นรายบุคคล

โบรคโคเวอร์ และรีโซท (Brookover and Lezotte, 1979) ได้ทำการศึกษา และได้ข้อค้นพบลักษณะเดียวกัน โดยใช้แบบการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะชี้ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผล ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีสารสนเทศ ดังนี้

1. เน้นให้บรรล่วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์
2. มีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ

ภายนอกมาควบคุมของโรงเรียน

3. ตั้งความคาดหวังด้านวิชาการ ไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน
4. มีระดับผลการสอนที่ดีมากในด้านพื้นฐานการอ่าน และด้านทักษะคณิตศาสตร์
5. ให้เวลาเพื่อเรียนรู้การอ่าน และคณิตศาสตร์มากขึ้น
6. ขอมรับโครงการประเมินโรงเรียนในด้านสำนักรับผิดชอบ ตรวจสอบได้
7. มีผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมออกมาว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ

นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องยืนหยัดมั่นคง ในการจัดบรรยากาศให้เป็นระเบียบ และประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนไปสูเป้าหมายทางวิชาการ ผลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า มีข้อแตกต่างค่อนข้างมากระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งที่มีองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคมและภูมิหลังของครอบครัวเหมือนกัน เอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979) ได้ขยายแนวความคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยได้ทำการวิจัย และสรุปว่า ภูมิหลังทางครอบครัวของนักเรียนไม่ใช่สาเหตุของความมีประสิทธิภาพทางวิชาการของโรงเรียน และจากการวิจัยเพิ่มเติมพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสร้างบรรยากาศที่ทำให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูมีสำนักรับผิดชอบต่อนักเรียนทุกคนในชั้นเรียนของตนให้เกิดผลสำเร็จ โดยไม่มียกเว้น ครูไม่ได้รับการยกเว้นจากความรับผิดชอบต่องานการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน การยกเว้น หรืออนุญาตอันสืบเนื่องจากเรื่องครอบครัวหรือลักษณะอื่นถือว่าไม่มีน้ำหนัก ครูทุกคนต้องรับผิดชอบการสอน และนักเรียนทุกคนต้องรับผิดชอบต่อการเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ และกิจกรรมที่ไม่เกิดผลดี และโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการใช้กลยุทธ์การสอนที่เกิดผลดี ครูทำการประเมินผล การสอนของตนอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของนักเรียนที่เปลี่ยนไป โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีภาวะผู้นำเข้มแข็ง “ลักษณะหนึ่งที่เราเห็นชัดเจนที่สุดและจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือมีภาวะผู้นำเชิงบริหารเข้มแข็ง หากไม่มีลักษณะเช่นนี้ คงไม่สามารถรวม หรือรักษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอนที่ดีได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีบรรยากาศที่คาดหวังว่านักเรียนทั้งหมดจะมีผลสำเร็จสูง ครูจะส่งเสริมและปลูกฝังความเชื่อมั่น

ในตัวนักเรียนให้สามารถประสบผลสำเร็จทางวิชาการได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ จริงจังเงียบสงบ และมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ การปฏิบัติภารกิจใด ๆ ในโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้เกี่ยวข้องกับวิธีการ หลักของการสอน และการเรียนรู้ เวลาสำหรับการสอนจะต้องสำคัญกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน การตัดสินใจโดยผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักเรียนนั้นจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับว่า อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในให้นักเรียนได้เรียนรู้ และที่สุดก็คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสร้างระบบการประเมินผล กำกับติดตามประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนบ่อย ๆ การทำเช่นนี้ ทำให้ได้ข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียน และเป็นการบอกลักษณะที่จะต้องซ่อมเสริมหรือทำให้ดีขึ้น ข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อตัดสินใจเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงโรงเรียน การยกระดับการเรียนทั้งชั้นเรียนและนักเรียนเป็นรายบุคคล งานวิจัยของเอ็ดมอนด์ (Edmond, 1979) ยังแสดงให้เห็นว่า โดยที่ไม่ต้องคำนึงถึงภูมิหลังของครอบครัว และองค์ประกอบทางเศรษฐกิจสังคม โรงเรียนก็สามารถให้การศึกษแก่นักเรียนทั้งหมดได้โดยมีผลสัมฤทธิ์สูงทางวิชาการ

ปุกกี และสมิท (Purkey and Smith, 1983) ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อศึกษาองค์ประกอบระดับ โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ เกี่ยวกับบรรณกรรมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ใน 3 ลักษณะ คือ 1) เป้าหมายยังเป็นที่น่าสงสัย 2) หลักฐานค่อนข้างกว้าง และ 3) เกี่ยวกับการประเมินผลรวมถึงการการนำโครงการไปใช้ และทฤษฎีองค์การ สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลทางวิชาการจะมีลักษณะโดดเด่นโดยวัฒนธรรมของตนเอง ได้แก่ โครงสร้าง กระบวนการ และบรรยากาศของค่านิยม และปทัศฐานที่เน้นการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง และกระบวนการ ตัวแปรโครงสร้างขององค์การที่ระบุไว้ในความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ความมั่นคงของครู การจัดหลักสูตรและองค์การ การพัฒนาครูทั้งโรงเรียน การสนับสนุน และเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทั้งโรงเรียน การให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด และการสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรกระบวนการสี่ตัวแปรที่บ่งบอกวัฒนธรรม และบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนแบบบูรณาการ และความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียน ความรู้สึกของความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน เป้าหมายชัดเจน และมีความคาดหวังสูงร่วมกัน และความมีระเบียบวินัยวัฒนธรรมของโรงเรียน หรือให้เจาะจงมากขึ้นก็คือ บรรยากาศของโรงเรียน ดูเหมือนจะเป็นองค์ประกอบชี้ชัดว่าการเรียนรู้นั้นสำเร็จ หรือล้มเหลว

ในการศึกษาของ ปุคกี และสมิท (Purkey and Smith, 1983) รวมถึงการศึกษาวิจัยอื่น ๆ เวบเบอร์ โบรคโคเวอร์ และรีโซท และเอ็ดมอน (Weber, 1971; Brookover and Lezotte, 1979; Edmonds, 1979) แสดงให้เห็นหลักฐานที่มีนัยสำคัญว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีผลต่อวิธีการหลักของโรงเรียน อิทธิพลที่ผู้นำทางวิชาการมีต่อการเรียนการสอนนั้นกว้างมาก

จากการวิจัยของนักการศึกษาตามที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลคือ โรงเรียนที่มีผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และภูมิหลังของครอบครัวของนักเรียน ไม่มีผลมากนัก จึงเชื่อได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลมากคือ การบริหารจัดการภายใต้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหาร โรงเรียนใส่ใจ และดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เช่น สร้างบรรยากาศที่ทำให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูมีสำนึกรับผิดชอบต่อนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน ครูทุกคนต้องรับผิดชอบการสอน และนักเรียนทุกคนต้องรับผิดชอบต่อการเรียน โรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการใช้กลยุทธ์การสอนที่เกิดผลดี ครูทำการประเมินผลการสอนของตนอย่างต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของนักเรียนที่เปลี่ยนไป มีบรรยากาศที่คาดหวังว่านักเรียนทั้งหมดจะมีผลสำเร็จสูง ครูจะส่งเสริม และปลูกฝังความเชื่อมั่นในตัวนักเรียนให้สามารถประสบผลสำเร็จทางวิชาการได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ จริงจัง เจียบสงบ และมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ การปฏิบัติกรใด ๆ ในโรงเรียน จะต้องดำเนินการให้เกี่ยวข้องกับวิธีการหลักของการสอน และการเรียนรู้ เวลาสำหรับการสอนจะต้องสำคัญกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน สร้างระบบการประเมินผลกำกับติดตามประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนบ่อย ๆ ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงโรงเรียนทั้ง โรงเรียน คำนึงถึงการยกระดับการเรียนทั้งชั้นเรียน และคำนึงถึงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล ตัวแปรโครงสร้างขององค์การที่สำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ความมั่นคงของครู การจัดหลักสูตร และองค์การ การพัฒนาครูทั้งโรงเรียน การสนับสนุน และเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทั้งโรงเรียน การให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด และการสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรกระบวนการสี่ตัวแปรที่บ่งบอกวัฒนธรรม และบรรยากาศของโรงเรียนได้แก่การวางแผนแบบบูรณาการ และความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียน ความรู้สึกของความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายชัดเจน และมีความคาดหวังสูงร่วมกัน และความมีระเบียบวินัย จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีผลต่อวิธีการหลักของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอน

การศึกษาเชิงลึกการรับรู้ของครูเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อการสอนในชั้นเรียน เลชัน - ไนท์, บลาเซ่ และบลาเซ่, เชพพาร์ด (Larson - Knight, 2000; Blasé and Blasé, 1999a, 1999b, 1998; Sheppard, 1996) ข้อค้นพบของ บลาเซ่ และบลาเซ่ (Blasé & Blasé, 1998, 1999a) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้น และมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียน และวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้น และใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น และครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกปลอดภัย ในทางตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใส่ใจกำกับติดตาม และไม่ให้มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน มีผลกระทบทางลบจากครูและการปฏิบัติการในห้องเรียน บลาเซ่ และบลาเซ่ (Blasé and Blasé, 1998) ครูที่มีผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะรู้สึกถึงการถูกทอดทิ้ง ความโกรธ และความไร้ประโยชน์ รวมทั้งมีความไว้วางใจและเคารพต่อผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่ำ การให้แรงบันดาลใจ และความมีประสิทธิภาพของตนอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาครูซึ่งทำให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน เลชัน - ไนท์, บลาเซ่ และบลาเซ่, เชพพาร์ด (Larson - Knight, 2000; Blasé and Blasé, 1998, 1999a, 1999b; Sheppard, 1996) ผู้นำที่แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้ม และเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา และการประชุมต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) ใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และจัดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมครูในการใช้วิธีการหลากหลาย ใช้วัสดุอุปกรณ์หลากหลายใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลาย ใช้การปฏิบัติการสะท้อนความเห็น และใช้เทคโนโลยีหลากหลายในห้องเรียน สิ่งนี้จะยังผลทำให้เพิ่มสัมฤทธิ์ของ นักเรียน ได้ เชพพาร์ด, บลาเซ่และบลาเซ่ (Sheppard, 1996; Blasé and Blasé, 1998) ลอค และเลทแฮม (Locke and Latham, 1990) ยืนยันว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มแรงจูงใจ และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยอ้างว่าเป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกัน ยืนกรานอย่างแข็งขันที่จะไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ ที่กล่าวมานี้ก็เห็นได้จาก

หน่วยงานสองหน่วยที่สัมพันธ์กันหลวม ๆ เช่น โรงเรียนสาธารณะ (Public schools) บู้คบินเดอร์ (Bookbinder, 1992) ได้อธิบายว่าการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนบ่อย ๆ โดยที่ผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมความรับผิดชอบตรวจสอบได้ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และส่งเสริม การพัฒนาทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนกับครูร่วมกันกำหนด และสื่อสารเป้าหมายร่วมจะช่วยให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน เป้าหมายสำคัญร่วม ทางวิชาการนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น บู้คบินเดอร์, บลาเซ่ และบลาเซ่, ฮาลินเจอร์ และแฮค (Bookbinder, 1992; Blasé and Blasé, 1998, 1999a, Hallinger and Heck's (1996) ได้ศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ข้อค้นพบสนับสนุนว่ามีความจำเป็นจะต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการ (A model of instructional leadership) ที่ได้ผล โดยอาศัยตัวแปรกลาง เช่น การมุ่งเน้นทางวิชาการ เพื่อที่จะให้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ

ลักษณะหนึ่งของภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะความสำคัญของการศึกษาได้รับการพิจารณาว่าเป็นเรื่องที่จะต้องแข่งขันกัน อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการก็กลายเป็นเรื่องที่นิยมมากกว่าสองทศวรรษ เลดวูด และดุก (Leadwood and Duke, 1999) ให้ข้อสังเกตว่า ในการวิเคราะห์บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียน (School leadership) ในวารสารที่เป็นที่เชื่อถือ 4 ฉบับ ในช่วงเวลา 10 ปี นับแต่ปี 1988 ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงบ่อยที่สุด “ทุกวันนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นเรื่องที่โดดเด่นที่ใช้รูปแบบละเอียดอ่อนมากขึ้น” เลชเวย์ (Lashway, 2002) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ รับผิดชอบการนำพาโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เดินไปข้างหน้า ลิซอท์ Lezotte (1994) ได้สนับสนุนว่า “งานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับประถมศึกษา ประถมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษา ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องจำเป็น” ตลอดทศวรรษที่ 1980 ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นจุดสนใจในด้านการบริหารการศึกษา ฮาลินเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) ได้ทำวิจัยโดยอาศัยงานวิจัยต่าง ๆ เป็นฐาน มีจุดประสงค์เพื่อหาคำนิยามของบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ นักวิจัยหลายคนยอมรับว่า บทบาท ของผู้นำทางวิชาการเป็นการรวมความคิดทั่วไปสามมิติที่ กว้าง ๆ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ทั้งสามมิตินี้แบ่งออกเป็น 11 ประเภท ซึ่งนำมาใช้ในการศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 10 คน มีข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ กล่าวโดยรวม ๆ ว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอนมากขึ้น 2) ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจกับการนิเทศและประเมินการสอนมากกว่าเมื่อก่อนตามที่วรรณกรรมได้เสนอแนะไว้ และ 3) ประการสุดท้าย โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ปกป้องเวลาสอนโดยอาศัยนโยบายและการปฏิบัติ

งานวิจัยโดย บอสเซิร์ต (Bossert, 1988) ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการมีลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเน้นเป้าหมาย และการผลิต 2) อำนาจ และการตัดสินใจที่มั่นคง 3) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และ 4) ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 บอสเซิร์ต (Bossert, 1988) ได้เขียนว่า มีข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน โดยอ้างคำกล่าวของ ลิปาม (Lipham) ที่ว่า “มันรวมอยู่ในวลีที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผล โรงเรียนก็มีประสิทธิผล (Effective principal, Effective school) ซึ่งมักจะใช้ในความหมายที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำทางวิชาการ” เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ว่า ข้อความบรรยายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการจำนวนมากในช่วงทศวรรษ 1980 ยังคงเน้นการเตรียมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาแล้วก็ตาม เป็นการเปลี่ยนความคิดที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้อื่น ไปเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นั่นคือ เป็นการร่วมคิดร่วมปฏิบัติกับผู้อื่นทั้งโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแนวความคิดที่ซับซ้อน และการนำไปใช้ก็ขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการยังขาดคำนิยามที่ชัดเจน ความยุ่งยากนี้ทำให้เกิดมีแนวความคิดสองทางในศตวรรษที่ 20 แนวคิดแรกเป็นแบบแคบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการคือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หมายถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้เช่น การนิเทศชั้นเรียน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มองเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบแยกของความรับผิดชอบ และการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน โอคัลนอน และไวท์ (O'Donnell and White, 2005) แนวคิดที่สองเป็นมุมมองแบบกว้าง ในมุมมองนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวัน ก็ถือว่ามีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น จึงรวมเอาไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย เชพาร์ด (Shepard, 1996) มาร์ช (Marsh, 1992, Citing Wanzare and Da Costa, 2001) ได้ให้แนว ความคิดสองแนวคิดที่แตกต่างเล็กน้อยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวคิดแรกเรียกว่าแนวคิดมุ่งกระบวนการ (Process - oriented view) กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมองว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงวิธีการดังครุเข้ามามีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจหรือร่วมในการพัฒนา แนวคิดที่สองเป็นมุมมองที่ครอบคลุม คือ ผู้บริหารโรงเรียน มองภาวะผู้นำทางวิชาการแบบกว้าง และใช้อิทธิพลให้เกิดผลต่อการสอน ทั้งโดยตรงเช่นการนิเทศ และโดยอ้อมเช่น บรรยากาศของโรงเรียน ฮาลลิงเจอร์ (Hallinger, 1992) สนับสนุนมุมมองแบบ ครอบคลุมของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้เขียนว่า ผู้นำทางวิชาการเป็น แหล่งข้อมูลความรู้ เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน ข้อความนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการสอน และสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครู ในการปรับปรุงงานวิชาการ ข้อความนี้ยังสนับสนุนความคิดที่กำลังมีมากขึ้นว่า นิยามบทบาท ของผู้นำทางวิชาการรวมความถึง ความคาดหวังที่มีต่อครู และนักเรียน การนิเทศการสอนอย่าง ใกล้ชิด การบริหารจัดการหลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ถึงแม้ว่า ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) จะสนับสนุนมุมมองภาวะผู้นำทางวิชาการแบบกว้างข้อความของเขา ก็ จัดให้ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตำแหน่งบังคับบัญชาครู และไม่สนับสนุนความคิดเรื่องการร่วมมือกัน ทำงาน มาร์ช (Marsh, 1997) ได้แสดงตัวอย่างที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระยะแรก แม้งานวิจัยของเขาจะเขียนขึ้นในปี 1997 เขาอ้างถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีการบรรยาย เอาไว้ในทศวรรษที่ 1980 เขาเขียนว่า “ผู้นำทางวิชาการในอุดมคติในทศวรรษที่ 1980 คือ ผู้นำ ทางวิชาการที่เน้นองค์ประกอบการปฏิรูป 4 ประการ สององค์ประกอบแรกอ้างจาก เมอร์ฟี (Murphy, 1990) ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตร การส่งเสริมคุณภาพ การสอน การนิเทศการสอน และประเมินครู การจัดทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร การจัด และปกป้องเวลาการสอน และการกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ โดยการกำหนดความคาดหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และพฤติกรรม ของนักเรียน การปรากฏกายให้เห็นใน โรงเรียนเป็นประจำ การให้ขวัญกำลังใจแก่ครู และนักเรียน และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพที่มักจะถูกแยกออกจากการปฏิบัติ 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ความร่วมมือ และ การอยู่ร่วมกันของครู เชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอก และระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ครู (Krug, 1993) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ที่ควบคุมกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจ หลักการ 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนด พันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน องค์ประกอบ เหล่านี้คล้ายกันกับองค์ประกอบที่ระบุโดย ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) และ มาร์ช (Marsh, 1997) Krug ไม่ได้กล่าวถึงเป็นการเฉพาะเกี่ยวกับการร่วมมือทำงานระหว่าง ผู้บริหาร โรงเรียนกับครู หรือการเชื่อมโยงทรัพยากรภายนอกมาร์ช (Marsh, 1997) เป็นผู้ระบุ

เรื่องความร่วมมือทำงานระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครู และการเชื่อมโยงทรัพยากรภายนอก ลักษณะ 4 ประการที่ บอสเซิร์ท Bossert (1988) ได้ระบุไว้ นั้น จะเน้นเรื่องการจัดการมากกว่า ตัวอย่างเช่น ระบุเรื่องอำนาจ และการตัดสินใจ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และไม่ได้รับการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการหรือความสนใจต่อหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เขาระบุถึงความมีมนุษย์สัมพันธ์ ที่เข้มแข็งว่าเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการ

ในงานวิจัยของ เชพเพิร์ด (Sheppard, 1996) กำหนดความสอดคล้องของภาวะผู้นำทาง วิชาการ ด้วยการพัฒนาลักษณะที่ถูกเลือกระดับ โรงเรียน ศึกษาลักษณะของโรงเรียน 3 ลักษณะ คือ ความมุ่งมั่นของครู ความใส่ใจทางวิชาชีพของครู และความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับแต่ละ ลักษณะทั้งสามของครูตามที่กล่าวมาแล้ว มิทเชล และคาสเชล (Mitchell and Castle, 2005) ได้วิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้อง ปฏิบัติงานทางการศึกษา 3 ประการคือ ประการที่ 1 ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการคาดหวังว่า ต้องเป็น ผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียน ซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งหมดเพื่อการพัฒนา ประการที่ 2 การที่ให้คำนิยาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ชัดเจน อาจทำให้การใช้แผนการสอนที่มีประสิทธิผลสะกดได้ วานเซีย และคา คาสตา (Wanzare and Da Costa, 2001) และประการสุดท้าย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ปรับเปลี่ยนจากการเน้นการจัดการไปสู่ภาวะผู้นำทางภาระงานของผู้บริหาร โรงเรียน (Hallinger, 1992)

แลมเบิร์ต (Lambert, 2003) ได้บรรยายว่า ความเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่ง ที่เป็นเอกลักษณ์ในโรงเรียน เพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนสามารถเข้าถึงระบบทั้ง โรงเรียน มีอำนาจ ทางองค์การ และประวัติของ โรงเรียน และมีแรงผลักดันให้บรรลุความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาระงานที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนคือ การทำงานกับบุคลากรในโรงเรียน เพราะว่า ครูซึ่งไม่ใช่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อการสอน แลมเบิร์ต (Lambert, 2003) สนับสนุน การรับรู้ และการสร้างขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ทั้งหมดในโรงเรียน แลมเบิร์ต (Lambert, 2003) ได้ทำรายการสมมติฐานเพื่อสนับสนุนทัศนภาวะผู้นำโรงเรียนนี้ สรุปว่า ทุกคน มีความรับผิดชอบ มีสิทธิ์ และขีดความสามารถที่จะเป็นผู้นำ และว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ในการดึงภาวะผู้นำในตัวผู้อื่นออกมานั้นคือ สภาพแวดล้อมของบุคลากร แลมเบิร์ต (Lambert, 2003) กล่าวว่า ถ้าโรงเรียนดำเนินการให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครูส่วนใหญ่ ผู้ปกครองจำนวนมาก และนักเรียน ได้เข้ามามีส่วน ในงานที่เป็นภาวะผู้นำก็จะเป็นไปได้มากกว่า โรงเรียนมีขีดความสามารถ ด้านภาวะผู้นำซึ่งจะทำให้บรรลุผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูง

นักทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist theory) ที่ต้องการการสร้างความหมาย และสร้างความรู้ ถ่ายโอนการเรียนรู้จากผู้อื่น แลมเบิร์ต Lambert (2002) ได้นิยามภาวะผู้นำ การสร้างองค์ความรู้ (Constructivist leadership) ว่าเป็นกระบวนการต่างตอบแทนที่สามารถทำให้ ผู้ร่วมงานการศึกษาได้สร้างความหมายที่นำไปสู่จุดประสงค์ร่วมในการจัดการศึกษา เป็นเรื่อง ชัดเจนว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเป็นสิ่งที่ทำให้เป็นไปได้สำหรับโรงเรียน ที่จะเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเจตนา เช่นเดียวกับงานวิจัยโดย สปีลแลน และคณะ (Spillane, et. al., 2003) เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนให้เป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล เพื่อส่งเสริมความพยายามของครูที่จะเปลี่ยนการปฏิบัติการสอน และการยอมรับผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบของต้นทุนต่าง ๆ เช่น ต้นทุนมนุษย์ ต้นทุนทางสังคม ต้นทุนทางวัฒนธรรม และต้นทุนทางเศรษฐกิจ มิทเชล และคาสเทล (Mitchell and Castle, 2005) ได้ศึกษาผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ และการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องซับซ้อน และคลุมเครือมาก ผู้บริหารโรงเรียนกล่าวถึง งานของตนเองว่า “เป็นการเลี้ยงตนเองบนเส้นเชือกที่ขึงไว้ให้ตึง” (Balancing on a tightrope) และ พบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีประสิทธิผลมากกว่าการสร้าง บรรยากาศทางปัญญา 2) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูทำงานการสอนด้วยกัน สิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียน ถือว่าสำคัญก็เป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นของโรงเรียน ไปด้วย 3) ผู้บริหาร โรงเรียนระบุนโยบายสร้าง สองแบบคือ โครงสร้างตามระบบระดับ (System - level structures) ที่สนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียน สามารถบริหารงานได้ และ โครงสร้างภายใน โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถดึงความสนใจ ของครูไปสู่การเรียนการสอนข้อค้นพบโดยรวมจากงานวิจัยนี้ ไม่พบว่ามีคำนิยาม หรือรูปแบบเดียว ของภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ข้อค้นพบก็ยืนยันว่า สิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นว่าสำคัญ คนอื่น ในโรงเรียนที่เหลือก็เห็นว่าสำคัญด้วย ความคิดเห็นนี้สนับสนุนแนวความคิดที่กล่าวมาก่อนหน้านี้ ของ แลมเบิร์ต (Lambert, 2002), มาร์ซาโน และคณะ (Marzano, et. al, 2005), แวกเนอร์ และคณะ (Wagner, et. al, 2006) และคนอื่น ๆ ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นลักษณะสำคัญของบทบาท ผู้บริหาร โรงเรียน มิทเชล และคาสเทล (Mitchell and Castle, 2005) ข้อค้นพบโดยทั่วไปสนับสนุน ทศนะที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการทุ่มเทที่ร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน

มาร์ซาโน, วอเตอร์ และแมคนุล (Marzano, Waters and McNulty (2005) ได้วิเคราะห์ งานวิจัย 69 งาน ที่ทำการวิจัยในช่วงปี 1978 ถึงปี 2001 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการจำเป็นจะต้อง ใฝ่ใจอย่างมากต่อหน้าที่รับผิดชอบ 7 ประการ ซึ่งก็คือลักษณะของการเปลี่ยนแปลงลึก (Deep change) นั่นเอง ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน และการประเมิน เป็นเรื่องที่สามารถอธิบายได้ในตัวเอง
2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กระตุ้น และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้
3. การกระตุ้นทางปัญญา ทำให้มั่นใจว่า ได้ทำให้ครูตระหนัก รับรู้ทฤษฎี และการปฏิบัติ ที่เป็นปัจจุบันมากที่สุดในบรรยากาศที่มีการอภิปรายกันเป็นประจำ
4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบ และปรับสถานภาพปัจจุบัน อย่างเต็มใจ และจริงจัง
5. ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตาม ประเมินผล กำกับติดตามผลกระทบ และความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร โรงเรียน และการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่น ทำใจสบายกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่าง และปรับให้เข้ากับสถานการณ์
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ มีความเชื่อ สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และปฏิบัติการอันเกิด จากอุดมการณ์ และความเชื่อ

ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ ฮอย และฮอย (Hoy & Hoy)

ฮอย และฮอย (Hoy & Hoy, 2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร โรงเรียนคือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) มีหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด สร้างความร่วมมือทาง การเรียนการสอนกับครู โดยใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับ การเรียนและการสอน การปรับปรุงการสอน และการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ต่อผลสำเร็จของนักเรียน (GoddardSweetland and Hoy, 2000; Hoy and Sabo, 1998; Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991) ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทาง การเรียนที่เป็นระเบียบ จริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจา และการกระทำว่า นักเรียนทุกคน สามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาระบบของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครู และนักเรียน มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนัก และต่อความสำเร็จทางวิชาการ

ประการที่ 2 ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครู และผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือ และช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้า และผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครู และนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตาม และประเมินเป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

ประการที่ 3 ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอนในตอนท้ายครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยน และปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครู และความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

ประการที่ 4 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้การสนับสนุน และจัดหาทรัพยากร และสิ่งของจำเป็น เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน ความจริงแล้วการจัดหาทรัพยากรให้แก่ครูเป็นบทบาทพื้นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่แล้ว

ประการที่ 5 ผู้บริหาร โรงเรียนควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการสอน การเรียน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน และการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

ประการสุดท้าย ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียน และครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ บอสเซิร์ท (Bossert, 1988)

ผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของบอสเซิร์ท (Bossert, 1988) มีลักษณะดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น
2. ให้ความสำคัญในการประสานงาน และดูแลการสอนของครูมากขึ้น
3. มีความชำนาญในการสอน สังเกตการณ์สอนของครูบ่อยขึ้น นิเทศการสอน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น
4. ใส่ใจกับหลักสูตร และการสอนมากขึ้น
5. ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา
6. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง
7. รู้โครงสร้างของชุมชน และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันนี้ต้องหลอมรวมลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Traditional school leadership) อันได้แก่ การประเมินครู การจัดงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน และการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เข้ากับการเกี่ยวพันอย่างลึกซึ้งในเรื่องการสอนและการเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล (Effective instructional leaders) คือ ผู้ที่ใส่ใจอย่างมากต่อการจัดหลักสูตร และเรื่องราวเกี่ยวกับการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน งานวิจัยยืนยันว่า บทบาทที่สำคัญนี้ขยายวงกว้างเกินขอบข่ายงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ลักษณะผู้นำแบบอื่น ๆ ด้วย ผู้มีบทบาทสำคัญในภาวะผู้นำทางวิชาการได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ประสานงานหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คีษานินเทศก์ ผู้ดูแลงานการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ ครูง (Krug, 1992)

ครูง (Krug, 1992) กล่าวถึงพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจ นั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลา หรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and Instruction) การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ และทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจ และสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้

ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคนๆ หนึ่งซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมามีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผล และใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียน และช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความ และการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียน และครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีที่สุดสุดคือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนด ของ U.S. Department of Education

กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องแสดงออกว่า เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ (U.S. Department of Education, 2005)

1. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้ถือว่าการสอน และการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมมูลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังคงต้องเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้

2. การให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการอ่าน (Scientifically - based reading research) ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดีโดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่าน และรู้ดีเกี่ยวกับการสอนอ่านที่มีประสิทธิผลเพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอน และสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ จะช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลา และจะช่วยให้การกำกับติดตาม ได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

3. การเน้นความสอดคล้องต่อหลักสูตร การสอน การประเมินผลและมาตรฐาน (Focus on alignment of curriculum, Instruction, Assessment, and Standards) ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียนคือ เป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์หลักสูตร การสอน และการประเมิน เหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐาน ก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นกระบวนการที่ต้องมี และดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อย ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะให้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบาย และหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางเน้นงานการเรียนการสอน และเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้

5. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ (Culture of continuous learning for adults) การสอนที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นทักษะที่ไม่มีวันสมบูรณ์ ครูทุกคนสามารถใช้เวลาที่เหลือทำประโยชน์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเอง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลย่อมเห็นว่า การปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เห็นความสำคัญของการคงสภาพการเรียนรู้ย่อมจัดหาเวลาให้ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวข้องกันนี้ ผู้นำจะคอยติดตาม กำกับและให้การสนับสนุนให้การเรียนรู้ใหม่นี้มีความยั่งยืน (U.S. Department of Education, 2005)

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ แมคเนล คาวานาซ และซิลค็อก (MacNeill, Cavanagh, and Silcox)

แมคเนล, คาวานาซ และซิลค็อก (MacNeill, Cavanagh, and Silcox, 2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้ 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน

โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่องาน 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาการของนักเรียน 5) พัฒนาการสอนของครู 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนา และมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 11) ทบทวน และปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ แม็คอีแวน (McEwan)

แม็คอีแวน (Mc Ewan, 1998) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียน และครู องค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้ 1) สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น 2) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ 3) สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ 4) สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียน และครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน 5) ตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอง 6) พัฒนาครูแกนนำ 7) พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครองนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของ สมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ (The national association of elementary school principals)

ลาชเวย์ (Lashway, 2002) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาท 6 ประการ คือ 1) การทำให้การเรียนรู้ของนักเรียน และผู้ใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่สุด 2) การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างสูง 3) การเร่งเนื้อหา และการสอนสู่มาตรฐาน 4) การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ 5) การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 6) การกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ ฮอปกิน และคณะ (Hopkins, et. at.)

ฮอปกิน (Hopkins, et. at., 1997) ได้สรุปจากรายงาน โครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มี 1) ความสามารถที่จะแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และวิสัยทัศน์ (Values and vision) ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรม และ

โครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริม และดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่า และวิสัยทัศน์นั้นไว้ 2) ความเข้าใจขอบข่าย โครงสร้างทางการศึกษา และผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ความสามารถในการแยกแยะระหว่างโครงสร้างการพัฒนา และ โครงสร้างการบำรุงรักษา กิจกรรม และวัฒนธรรม 4) การปฐมนิเทศกลยุทธ์ ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อยในระยะกลาง และความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้ 5) ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของขีดความสามารถขององค์กร เข้าใจบทบาทขององค์กรในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั้น 6) ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร” 7) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดี และ 8) ความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวก

ภาวะผู้นำทางวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษา (Act of 2001) ของสหรัฐอเมริกาเน้นความรับผิดชอบของผู้นำโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน โดยสร้างโครงการที่มีประสิทธิผล มีหลักฐานที่แสดงถึงความสำเร็จและความยุติธรรมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการจัดลำดับความสำคัญ จัดความสอดคล้อง จัดทำการประเมิน กำกับติดตาม และเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของนักเรียน ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) งานวิจัย (U.S. Department of Education, 2005)

ยืนยันว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอันดับแรก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจบริหารจัดการ และสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น การสอนอ่านในระดับชั้นเรียนต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดตารางการสอน จัดเวลาพบปะครูแต่ละระดับชั้น จัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาอาชีพ และกำกับติดตามความก้าวหน้าและกำกับติดตามเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้วิธีการตามรูปแบบการวิจัยการอ่านเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically based reading research) ทั้งโรงเรียน

2. ความสอดคล้อง (Alignment) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและแจ้งให้ครูทราบถึง

ความสำคัญของความสอดคล้องว่าหลักสูตร การสอน และการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ให้มีการจัดกลุ่มศึกษามีการตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานนักเรียนเพื่อทราบความมีประสิทธิผลของการสอน

3. การประเมิน (Assessment) ในการประเมินนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเลือกเครื่องมือที่ใช้ทำการประเมิน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการแจกแบบประเมิน การให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสมให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของครู

4. การกำกับติดตาม (Monitoring) การกำกับติดตามถือเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบ ช่วยทำให้มั่นใจว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนตามข้อมูลที่ชี้วัดและตามที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวัง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการทำงานของครู โดยเยี่ยมห้องเรียน และทบทวนข้อมูลตามลำดับเพื่อยืนยันว่า มีการเปลี่ยนแปลงการสอน และกำลังมีความก้าวหน้า

5. การเรียนรู้ (Learning) ในการทำงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องร่วมมือกับครูในการกำหนดการสอน และการประเมิน จัดเวลาให้ครูได้ร่วมประชุมสัมมนาพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนความคิดเห็นต่อครูอย่างสร้างสรรค์ และให้การสนับสนุนครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีข้อมูลข่าวสารอย่างดีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลคือ คนที่เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ รู้ดีตลอดเกี่ยวกับความสอดคล้องของเรื่องต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล และสนับสนุนการทำงานที่ร่วมมือกันของผู้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนอย่างนี้ถือว่าเป็นผู้นำผู้เปิดประตูสู่การพัฒนาโรงเรียน และสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (U.S. Department of Education, 2005)

ภาวะผู้นำทางการสอนตามพระราชบัญญัติภาวะผู้นำทางการสอนของสหรัฐ

กฎหมาย Instructional Leadership Act of 2007 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมฝึกอบรมผู้บริหาร โรงเรียนด้านทักษะการสอน ด้านทักษะภาวะผู้นำทางการนิยามผู้บริหาร โรงเรียนว่าต้องเป็นผู้มีคุณภาพสูง (Highly qualified principal - HQP) กล่าวคือผู้บริหาร โรงเรียนจะต้อง 1) แสดงให้เห็นว่ามีความตระหนักถึงทักษะด้านความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการจัดเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยทางวิชาการ การใช้การกระตุ้นเชิงพัฒนา การสะท้อนตนเองว่าเป็นพี่เลี้ยงของครู และ 3) แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการบริหาร การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ กฎหมายนี้เน้นมาตรฐานภาวะผู้นำทางการ (GovTrack.us. H.R. 3441-110th Congress, 2007)

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ(Instructional leadership models)

นักวิจัยนิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยอาศัย ลักษณะพฤติกรรม และกระบวนการที่บุคคลจำเป็นต้องใช้ในการนำโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ รูปแบบทางความคิดหลายอย่างก็ทำให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในงานวิจัยนี้จะนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบของ ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy's model) 2) รูปแบบของ เมอร์ฟี (Murphy's model) 3) รูปแบบของ เวเบอร์ (Weber's model) 4) รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับให้ง่ายโดย Alig - Mielcarek and Hoy 5) รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Alig-Mielcarek and Hoy ดังนี้

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy's model)

ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศจากเอกสารของโรงเรียน สังเกตพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านการส่งเสริม การหลักสูตร และการสอนในโรงเรียน และบันทึกการประชุมครู จากผลการประเมินดังกล่าว ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) ได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางวิชาการ ซึ่งมี 3 มิติ และ 11 คำอธิบายงาน ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy (1985) แล้วสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่เรียกว่า มาตรฐานระดับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน (The principal instructional management rating scale) แนวความคิดของ ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy (1985) เรื่องการบริหาร วิชาการได้แสดงไว้ในตารางต่อที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985)

กำหนดพันธกิจ ให้ชัดเจน	บริหารงานการสอน	ส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียน
<ul style="list-style-type: none"> จัดทำกรอบเป้าหมาย สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็น ที่เข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> นิเทศ และประเมินการสอน ประสานงานการจัด และ ใช้หลักสูตร กำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ปกป้องเวลาการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง ให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย คำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน แสดงให้เห็น ความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียน และครูเพื่อที่จะ กำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงาน ไปสู่ สื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็น ทางการหรือไม่เป็นทางการ การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครูและผู้ปกครอง การบริหารการสอน เรื่องหลักสูตร และการสอน

การบริหารการสอนประกอบด้วยกรณีศึกษาและประเมินการสอน การประสานงาน การจัด และใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน กรณีศึกษา และการประเมิน การสอนประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการสอน กำกับการสอนในห้องเรียน เข้มห้องเรียนอย่าง ไม่เป็นทางการ และจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัด และใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน จัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานบริหารงานการสอน กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการการสอน และวัดผล การความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควมควมให้ครูสอน เต็มเวลาส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง ให้ขวัญกำลังใจเมื่อครู มีการเรียนรู้งานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยสร้าง สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียน และครูโดยจัด รางวัลซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวัง และ เลือกและใช้โครงการพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เมอร์ฟี (Murphy's model)

เมอร์ฟี (Murphy, 1990) ได้ศึกษารวบรวมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ และเข้าใจได้ง่าย โดยได้สังเคราะห์จากผลของการวิจัยจากวรรณกรรม เอกสารเกี่ยวกับ โรงเรียน ที่มีประสิทธิผล การปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงองค์การ อาศัยการศึกษา วรรณกรรมนี้เขาได้สร้างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ แล้วแยกออกเป็น 16 บทบาท หรือพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ ได้แก่ การสร้างพันธกิจ และเป้าหมาย การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และการพัฒนา สิ่งแวดล้อม กล่าวคือ

1. การสร้างพันธกิจและเป้าหมายเป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วม และเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ต้องมีวิสัยทัศน์เดียวกัน ผู้บริหารต้องจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน โดยการรวบรวมข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนทั้งที่ผ่านมา และที่เป็นปัจจุบัน และการรวมหน้าที่รับผิดชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สื่อสารเป้าหมายบ่อย ๆ ให้เป็นที่เข้าใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และครู

2. การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุม และประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน ให้คำแนะนำเฉพาะ และสะท้อนผลการสอน และกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน เมอร์ฟี เทคลี และสตีล (Murphy, 1990; Teddlie and Stringfield, 1993) นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องจัด และควบคุมเวลาที่ใช้สอน โดยให้ถือว่าเป็นนโยบาย และกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐแบบการประเมินของรัฐ และหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อย ๆ ผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมาย และประเมินการสอน (Murphy, 1990)

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีองค์ประกอบได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อปทัสถาน ความเชื่อ และทัศนคติของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยการสร้างความคาดหวัง และมาตรฐานเชิงบวก โดยการอยู่ในโรงเรียนปรากฏกายให้เห็นให้มาก การให้ขวัญกำลังใจแก่ครู และนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู มิติดนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการการเรียนการสอนในห้องเรียน

4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องจัดโครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียนที่สนับสนุนกระบวนการการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบให้โอกาสแก่นักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย พัฒนาความร่วมมือ และความสามัคคีของครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และรวมสายสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ดังกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ เมอร์ฟี (Murphy's instructional leadership comprehensive framework) ที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เมอร์ฟี (Murphy, 1990)

พัฒนาพันธกิจ และ เป้าหมาย	บริหารหน้าที่การผลิต ทางการศึกษา	ส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้เชิงวิชาการ	พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน • สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ • นิเทศ และประเมินการสอน • จัดหาเวลา และปกป้องเวลาของการสอน • ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร • กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก • ปรากฏกายให้เห็นอยู่บ่อย ๆ • ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู และนักเรียน • ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู 	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและปลอดภัย • จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย • พัฒนาให้มีความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู • รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน • สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เวเบอร์ (Weber's model)

เวเบอร์ (Weber, 1996) ได้สรุปว่า งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า “หากพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้มีคุณลักษณะเช่นนั้น” ผลงานวิจัยแสดงว่าจะต้องมีผู้นำครู (บุคลากรกลุ่มใหญ่ในโรงเรียน) ทางด้านวิชาการ ต้องคอยเอาใจใส่ และสนับสนุนอย่างแข็งขันต่อการเรียนการสอน

คุณลักษณะที่จำเป็น 5 ประการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นกระบวนการความร่วมมือที่แข็งขัน และเป็นกระบวนการที่สะท้อนความคิดเห็นเพื่อสร้างพันธกิจที่ชัดเจนและชัดเจน พันธกิจของโรงเรียนจะเป็นสิ่งผูกมัดครูนักเรียน และผู้ปกครองให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำทางวิชาการให้โอกาสผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียได้อภิปรายค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างพันธกิจร่วมเพื่อโรงเรียน

2. บริหารหลักสูตร และการสอนที่ต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน มีความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวิชาการ และการนิเทศการสอน จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ ช่วยครูใช้งานวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน

3. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวกประกอบด้วย สร้างความคาดหวัง และทัศนคติของโรงเรียน โดยกำหนดความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ฝ่ายบริหารครูและนักเรียนยึดถือให้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้” เวเบอร์ (Weber, 1996) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นบวกได้โดยการสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการให้เป็นที่เข้าใจ การตั้งความหวังไว้สูงเพื่อผลการปฏิบัติงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบที่มีความคาดหวังทางวินัยชัดเจนและทำงานเพื่อให้ครูเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อโรงเรียน

4. การสังเกต และการปรับปรุงการสอนเริ่มด้วยการที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เวเบอร์ (Weber, 1996) เสนอว่า การสังเกตการสอนเป็นโอกาสการปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ ปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารและครู อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ได้เกิดขึ้นจากสองคนที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับสารสนเทศที่มีค่าเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนเน้นงานวิจัยให้เป็นพื้นฐานในพัฒนากลยุทธ์การสอน การส่งเสริม และการเข้าใจความแตกต่างของบทเรียน

5. การประเมินผลการสอน ถือว่าจำเป็นสำหรับการปรับปรุงการสอน ผู้บริหารโรงเรียนริเริ่ม และช่วยเหลือในการวางแผน การออกแบบ การสอน และการวิเคราะห์ การประเมินผลที่มีประสิทธิผลของหลักสูตร การตรวจสอบการสอนอย่างต่อเนื่องจะทำให้ครูสามารถบรรลุความต้องการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยการทบทวนและการปรับปรุงทันที รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เวเบอร์ (Weber, 1996) แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ เวเบอร์ (Weber, 1996)

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน	การบริหารหลักสูตรและการสอน	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก	การสังเกตและการพัฒนาการสอน	การประเมินโครงการสอน
ผู้นำทางวิชาการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน	ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนทรัพยากรและสนับสนุนการใช้ประโยชน์เพื่อการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุดและเป็นแบบอย่างและสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการสอน	ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมาย สร้างความคาดหวัง สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ	ผู้นำทางวิชาการเข้าสังเกต การสอน และปรับปรุง การสอนโดยการเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน และโดยการจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู	ผู้นำทางวิชาการช่วยเหลือในการวางแผนการออกแบบการควบคุมการสอบและการวิเคราะห์การประเมินที่ประเมินความมีประสิทธิภาพผลของหลักสูตร

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับให้ง่ายโดยอติค-เมลคาเร็คและฮอย Alig - Mielcarek and Hoy

อติค-เมลคาเร็ค และฮอย Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้ปรับแนวความคิดของ ฮาลินเจอร์ (Hallinger) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ 23 ประเด็น นำไปศึกษาวิจัย เป็นรูปแบบเพื่อศึกษาวิจัย ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับให้ง่าย (Simplified model) โดย Alig - Mielcarek and Hoy (2005)

กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและ สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึง เป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน	กำกับติดตามและจัดให้มีการ สะท้อนผลกระบวนการสอน และการเรียน	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา วิชาชีพครูของโรงเรียนอย่าง กว้างขวาง
ผู้นำทำงานกับครูอย่างมี ความร่วมมือเพื่อกำหนด สื่อสาร และใช้เป้าหมายร่วม ของโรงเรียนใช้เป้าหมาย ในการตัดสินใจงาน ขององค์การในการทำให้ การปฏิบัติการสอนมี ความสอดคล้องตามเป้าหมาย ในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ตาม หลักสูตร และจัดให้มีจุดหมาย เพื่อกำหนดเป้าหมายเหล่านี้ มุ่งเน้นให้ครูบรรลุพันธกิจ ร่วมกัน	มิตินี้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในเรื่อง ของหลักสูตรวิชาการ กิจกรรม เหล่านี้ได้แก่ การปรากฏกาย ให้เห็นอยู่ทั่วไปในโรงเรียน พูดคุยกับนักเรียนและครู ให้คำชม และสะท้อน ความคิดเห็นสู่นักเรียนครู และชุมชนเกี่ยวกับผล ของการปฏิบัติงานทางวิชาการ และสร้างความมั่นใจว่า เวลา การเรียนการสอนของโรงเรียน จะไม่ถูกรบกวน	ในมิตินี้เป็นพฤติกรรมที่ เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ครู ได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ นักเรียนให้มากขึ้นโดยอาศัย การวิเคราะห์ข้อมูล โอกาส ในการพัฒนาวิชาชีพครู ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ของโรงเรียน และจัดหนังสือ เกี่ยวกับอาชีพของครู จัดตำรา และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ให้ครู

ตารางที่ 6 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Alig - Mielcarek & Hoy (2005)

1. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน

1. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน
 2. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด
 3. วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการ
 4. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล
 5. วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน
 6. จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู
 7. จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู
-

2. กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น

8. ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการสอน
 9. สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน
 10. ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการ โดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน
 11. ทำความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
 12. ร่วมทำงานกับครูในการตีความข้อมูลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน
 13. ใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ
 14. สร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูงเพื่อนักเรียนทุกคน
 15. ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้เพื่อนักเรียนทุกคน
-

3. กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน

16. เข้าเยี่ยมห้องเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน
 17. กำกับติดตามการปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา
 18. ทำงานกับนักเรียนในเรื่องทางวิชาการ
 19. อยู่ในโรงเรียนตลอดเวลา
 20. สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่เพื่อการประเมิน
 21. ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน
 22. ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการสอนของครู
 23. ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของนักเรียน
-

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยและรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิจัย และนักวิชาการกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการวิจัยของ ฮาลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) เมอร์ฟี (Murphy, 1990) เวเบอร์ (Weber, 1996) อลิค - เมลคาเรค (Alig - Mielcarek and Hoy, 2005) และนักวิจัยอื่น ๆ ดึงนำเสนอมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำวิชาการเพื่อใช้เป็นร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดัชนีบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Hallinger and Murphy	Murphy	Weber	Alig - Mielcarek
การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ				
1. ให้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในวางแผน วิชาการ	✓	✓	✓	✓
2. วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓	✓	✓
3. ตั้งมาตรฐานคุณภาพนักเรียน	✓	✓	✓	✓
4. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓
5. จัดทำกรอบเป้าหมายของหลักสูตร สถานศึกษา	✓	✓		
6. สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน	✓	✓		
7. ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบ เป้าหมายของหลักสูตร				
การบริหารการสอน				
8. ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร	✓	✓		✓
9. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓		
10. สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ	✓	✓		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Hallinger and Murphy	Murphy	Weber	Alig - Mielcarek
11. กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับ พันธกิจของโรงเรียน	✓	✓		
12. จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน	✓	✓	✓	
13. สนับสนุนการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด และเป็นแบบอย่าง	✓	✓	✓	
14. สนับสนุนการใช้ข้อมูล และสารสนเทศ ขับเคลื่อนการสอน	✓	✓	✓	
15. สังเกตการสอน และปรับปรุงการสอน โดยเข้าสังเกตในห้องเรียน	✓	✓	✓	
16. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ				✓
17. จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน				✓
18. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล				✓
19. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู				✓
20. วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนา วิชาชีพ				✓
21. จัดตารางฝึกอบรมครูภายในโรงเรียน				✓
22. สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ				✓
23. ปกป้องเวลาสอนของครู	✓	✓		
24. ปรากฏกายให้ครูและนักเรียนเห็นอยู่เสมอ	✓	✓		✓
25. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	✓	✓		
26. ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง	✓	✓		
27. สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน	✓	✓		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Hallinger and Murphy	Murphy	Weber	Alig - Mielcarek
พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
28. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็น ระเบียบปลอดภัย		✓	✓	
29. จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างมีความหมาย		✓		
30. พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคี ในหมู่ครู		✓		
31. รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุน เป้าหมายของ โรงเรียน		✓		
32. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียนให้เข้มแข็ง		✓		
การประเมินผลการสอน				
33. วางแผนการวัดผลและออกแบบการวัดผล			✓	
34. ควบคุมการวัดผล			✓	
35. วิเคราะห์ผลการสอน			✓	
36. ประเมินประสิทธิผลการสอน			✓	✓
37. สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล				✓
38. สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียน เป็นรายบุคคล				✓

จากตารางสังเคราะห์ดัชนีบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสรุปได้ว่า แต่ละด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีดังต่อไปนี้

ด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวางแผนวิชาการ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ตั้งมาตรฐานคุณภาพนักเรียน
4. กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจทางวิชาการ
5. จัดทำกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
6. สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน
7. ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร

ด้านการบริหารการสอน ประกอบด้วย

8. ประสานงานการจัด และใช้หลักสูตร
 9. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 10. สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ
 11. กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน
 12. จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน
 13. สนับสนุนการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด และเป็นแบบอย่าง
 14. สนับสนุนการใช้ข้อมูล และสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน
 15. สังเกตการสอน และปรับปรุงการสอน โดยเข้าสังเกตในห้องเรียน
 16. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
 17. จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน
 18. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล
 19. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู
 20. วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ
 21. จัดตารางฝึกอบรมครูภายในโรงเรียน
 22. สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู
- การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วย**
23. ปกป้องเวลาสอนของครู
 24. ปราบกฏภายในให้ครู และนักเรียนเห็นอยู่เสมอ
 25. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
 26. ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง
 27. สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน

ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

28. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย
29. จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย
30. พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่ครู
31. รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน
32. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียนให้เข้มแข็ง

ด้านการประเมินผลการสอน

33. วางแผนการวัดผล และออกแบบการวัดผล
34. ควบคุมการวัดผล
35. วิเคราะห์ผลการสอน
36. ประเมินประสิทธิผลการสอน
37. สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล
38. สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีมาสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก สามารถสรุปได้

ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการบูรณาการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
การสัมภาษณ์เชิงลึก

ภาคทฤษฎี: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการบูรณาการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
<p>1. ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวางแผนวิชาการ</p> <p>2. วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียน</p> <p>3. ตั้งมาตรฐานคุณภาพนักเรียน</p> <p>4. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ</p> <p>5. จัดทำกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>6. ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร</p>	<p>ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น</p>	<p>ผลการบูรณาการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น</p>
<p>การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ</p> <p>7. ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร</p> <p>การบริหารการสอน</p> <p>8. ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร</p> <p>9. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน</p>	<p>นิเทศการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ตามกระบวนการสอนที่กำหนด</p> <p>ในแผนการสอน</p>	<p>เหมือนภาคทฤษฎี</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาคทฤษฎี: ทั่วไปซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการบูรณาการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การบริหารการสอน	นิเทศการจัดการเรียนการสอนตาม กระบวนการสอนที่กำหนด ในแผนการสอน	
10. สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ		
11. กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับ พันธกิจ ของโรงเรียน		
12. จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน		
13. สนับสนุนการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด และเป็นแบบอย่าง		
14. สนับสนุนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน		
15. ส่งเสริมการสอนและปรับปรุงการสอน โดยเข้าสังเกตในห้องเรียน		
16. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ		
17. จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาคทฤษฎี: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการบูรณาการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประเด็นศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		วิชาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประเด็นศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
17. จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน		
18. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล		
19. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู		
20. วางแผนร่วมกับครู ในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ		
21. จัดตารางฝึกอบรมครูภายในโรงเรียน		
22. สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู		
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ		
23. ปกป้องเวลาสอนของครู	- เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้แก่นครู	
24. ปรากฏกายให้ครูและนักเรียนที่มอบผู้เสมอ	- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	
25. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่นครู		
26. ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง	ให้ครอบครัวทุกคนดูมีสาระ	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาคทฤษฎี: ตัวอย่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประณมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการบูรณาการตัวอย่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประณมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
27. สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		
28. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย	- จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ	
29. จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย		
30. พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่ครู		
31. รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน		
32. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียน ให้เข้มแข็ง การประเมินผลการศึกษา		
33. วางแผนการวัดผล และออกแบบการวัดผล		
34. ความคุมการวัดผล		เหมือนภาคทฤษฎี
35. วิเคราะห์ผลการศึกษา		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาคทฤษฎี: ทั่วไปซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการบูรณาการทั่วไปซึ่งภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การประเมินผลการสอน		
36.ประเมินประสิทธิภาพการสอน	-	
37.สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล		เหมือนภาคทฤษฎี
38.สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล		

pointout or direct attention to something)

ของตัวบ่งชี้ไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีขอบเขตหรือวงกว้างเกินไปหรือไม่ (Indicators as that which
ไปสู่สิ่งใดสิ่งหนึ่งเช่นเดียวกับการ Oxford (Oxford University, 1989) กล่าวถึงวงความหมาย
Oxford Dictionary (1981) ให้ความหมายของคำว่า หมายของ สิ่งที่ใช้ หรือขอบเขตทาง
ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ และ 4) คำทางสถิติที่ขอบเขตภาพหรือทิศทางของเศรษฐกิจ
ตารางที่ 3) สิ่งที่อยู่ในระบบนิเวศวิทยา เช่น สภาพของพืช หรือสัตว์ของสภาพแวดล้อมบาง
มาตราวัด 1.3) เป็นสิ่งที่มีขอบเขตหรือวงกว้างเกินไปหรือไม่ (2) เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้วัด
บ่งบอกโดยมาตราวัด 1.1) คำหรือคำขวัญ 1.2) เครื่องมือที่ใช้กับเครื่องมือที่ใช้ในพีพีพี
พจนานุกรม The American Heritage (2000) ให้ความหมายของ คำว่า 1) เป็นสิ่ง
มาตราวัด เครื่องมือหรือหน่วยวัด เครื่องมือหรือหน่วยวัด เครื่องมือหรือหน่วยวัด เป็นสิ่ง
(Indicator) ว่าเป็น เครื่องหมาย เครื่องวัด สิ่งและนำไปสู่แนวคิดอื่น ๆ เช่น สัญญาณ สัญญาณ
พจนานุกรม Collins Essential Thesaurus (2006) ให้ความหมายของคำว่า 1) เป็นสิ่ง

ความหมายของตัวบ่งชี้

7) รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การคำนวณงานมาใช้คือ
4) ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ 5) การเลือกตัวบ่งชี้ 6) กระบวนการสร้าง และพัฒนาตัวบ่งชี้ และ
7 ส่วนประกอบของตัวบ่งชี้ 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 3) ประเภทของตัวบ่งชี้
การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็น
ๆ เกี่ยวกับความหมายและนำไปใช้ในโครงการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้
ซึ่งระดับการรับรู้ของผู้ที่ศึกษาจะวัด ซึ่งทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงระดับการรับรู้ที่ต่างกัน
จากเกณฑ์วัด (Criteria) โดยที่ตัวบ่งชี้จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
คือกำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ผู้ศึกษาจะต้องบรรลุสำหรับตัวบ่งชี้ใน ๗ ส่วนซึ่งมีความแตกต่าง
คือมีความหมายที่ระดับการประเมิน สามารถวัดได้โดยง่ายและที่สอดคล้อง
หรือที่เรียกชื่อในประเด็นที่เลือกการประเมิน (ตัวบ่งชี้การประเมิน, 2539) คำว่าที่พัฒนาขึ้นมา
ผู้พัฒนาสามารถประเมินที่เลือกการประเมิน โดยที่ตัวบ่งชี้จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับ
เพื่อใช้ในการวัดโดยผู้ศึกษาที่ประเมินระดับการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมิน
ตรวจสอบผลการดำเนินการที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมิน
การประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมินที่เลือกการประเมิน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

บุคคลธรรมดา หรือ บุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบกิจการค้าขาย หรือ กิจการอื่นใด
เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในครอบครัว (jointly owned assets) หรือ ทรัพย์สินที่

ในกรณีที่ทรัพย์สินดังกล่าว เป็นของบุคคลธรรมดา หรือ บุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบกิจการค้าขาย หรือ กิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในครอบครัว (jointly owned assets) หรือ ทรัพย์สินที่

บุคคลธรรมดา หรือ บุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบกิจการค้าขาย หรือ กิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในครอบครัว (jointly owned assets) หรือ ทรัพย์สินที่

บุคคลธรรมดา หรือ บุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบกิจการค้าขาย หรือ กิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในครอบครัว (jointly owned assets) หรือ ทรัพย์สินที่

บุคคลธรรมดา หรือ บุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบกิจการค้าขาย หรือ กิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในครอบครัว (jointly owned assets) หรือ ทรัพย์สินที่

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย
 3.1 เป็นแนวทางจัดทำนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
 ของต่างประเทศทางศึกษาศาสตร์ 5 ประการ (Johnstone, 1981; Bottani and Walberg, 1994) ดังนี้
 3. ใช้ศึกษาระบบที่พัฒนาการศึกษาให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
 2. ใช้ศึกษาระบบที่พัฒนาการศึกษาให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา
 1. ใช้ทรัพยากรของระบบการศึกษาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
 ของต่างประเทศทางศึกษาศาสตร์ ดังนี้
 นวัตกรรม (2538) ได้ศึกษาวิเคราะห์จากแนวคิดของนักคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบ
 ประโยชน์ของต่างประเทศ
 การดำเนินการในส่วนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในแง่ของ
 2.2 เพื่อประโยชน์ของประเทศไทย กล่าวคือต้องปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันกับ
 ในเขตพื้นที่ หรือบริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาที่ต่างออกไป
 2.1 เพื่อประโยชน์ของประเทศไทย กล่าวคือ ต้องปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันกับ
 2. คำ หรือคุณลักษณะที่ได้จากต่างประเทศนำมาใช้ในประเทศไทย 2 ประการ คือ
 หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นมีความสำคัญหรือไม่เพียงใด
 หรือคุณลักษณะอื่น ๆ สามารถนำมาใช้หรือไม่ หรือปรับปรุงระบบการศึกษา
 1. สิ่งที่จะต้องพิจารณาเพื่อให้คำหรือปรับปรุงของบุคคลที่ทำการวิจัย
 ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่
 จากความหมายของต่างประเทศในข้อนี้
 ประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาระบบการศึกษา (EPA, 2008)
 ทางเลือกที่ปรับประสิทธิภาพการดำเนินงานส่วนหนึ่งของระบบ ดังนี้
 และช่วยทำให้ผู้ที่สนใจสามารถหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น
 เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและช่วยพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ประเภทของตัวชี้

ตัวชี้วัดมหภาคสามารถวัดได้ และคำนวณได้ (EPA, 2008) ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่วัดกันทั่วโลก (Worldwide indicator) หมายถึงตัวชี้วัดที่เหมือนกัน

ทั่วโลกให้เป็นต้นของสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเหมือนกัน เช่น ก๊าซเรือนกระจก หรือเป็นตัวชี้วัดที่

ถูกกำหนดเหมือนกันโดยไม่ว่าจะทางภูมิศาสตร์ เช่น อุณหภูมิของน้ำ

2. ตัวชี้วัดทางวัฒนธรรม/ทางสังคม (Cultural/Social indicator) หมายถึง ตัวชี้วัดที่สามารถ

วัดกิจกรรมของมนุษย์ (Human activity) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ต่อ

การเปลี่ยนแปลง (Ecosystem integrity) หรือปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อสิ่งที่ผลิตต่อระบบ

นิเวศต่างๆ เช่น ตัวชี้วัดของโครงการป่าไม้แห่งชาติ ที่ผู้นำเข้าและนำเข้าสินค้าปริมาณกัน ระบุว่า

ตัวชี้วัดที่ควรระดมโดยกันเองหา และเป้าหมายที่จะแจ้งแก่แผนการบริการหรือการ และ

การอนุรักษ์ที่เพิ่มมากขึ้นโดยร่วมโครงการป่าไม้แห่งชาติ (National estuary program)

3. ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ (Economic indicator) หมายถึงตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นแนวโน้ม

ทั่วไปทางเศรษฐกิจ ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจจะเกี่ยวข้องกับระดับการจ้างงาน สุขภาพราคาสินค้า

ของผู้บริโภค การผลิตของอุตสาหกรรม การขนส่งและราคาตลาดหุ้น

4. ตัวชี้วัดทางนิเวศวิทยา (Ecological indicator) หมายถึงตัวชี้วัดที่บอกถึงผลกระทบที่วัดได้

ของปริมาณการใช้ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างของประชากร หรือหน้าที่ของระบบ

นิเวศวิทยา โดยธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตแล้ว ลักษณะเหล่านี้เป็นค่าที่วัดได้หรือวัดค่าได้บางส่วน เป็นดัชนี

ของตัววัด หรือตัวบ่งชี้ที่บอกถึงผลกระทบของระบบนิเวศ หรือตัวบ่งชี้ที่วัดค่าได้บางส่วนของระบบนิเวศ

ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัดทางนิเวศวิทยาที่วัดได้เป็นต้นไประบบนิเวศที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้

ทางนิเวศวิทยา ปริมาณความเสียหาย ความเสียหายของสภาพทางนิเวศวิทยาที่วัดค่าได้บางส่วน หรือ

ปริมาณความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

5. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพเชิงพื้นที่ (Environmental indicator) หมายถึงตัวชี้วัดที่วัดสภาพ

ของอากาศ สภาพของน้ำ ความชื้น ความหนาแน่นของดิน ความหนาแน่นของพืชพรรณ และระดับความ

สูงของสภาพนิเวศวิทยา และสภาพของมนุษย์ที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้

ในการทำให้เอาตัวรอดจากอันตรายที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้

ตัวชี้วัดที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้

การวัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้บางส่วนที่วัดค่าได้

ที่เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ของนโยบายหรือกรอบนโยบายในระดับต่างๆ

การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคมและภาคเอกชนในการสนับสนุนทรัพยากรและข้อมูลที่สำคัญ

4.1 ความยั่งยืน (Sustainable) ซึ่งใช้มากในงานบริหาร

จอห์นสตัน (Johnstone, 1981) ใช้นิยาม

การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมและยั่งยืนจำเป็นต้องมี 3 ประการ

(Specific indicators) และตัวชี้วัดประกอบ (Composite indicators) ตัวชี้วัดที่สำคัญ

4. จำนวนการเข้าถึงบริการสุขภาพ 2 ประการ คือ ตัวชี้วัดเฉพาะ หรือตัวชี้วัดเฉพาะ (Effectiveness indicators)

ตัวชี้วัดคุณภาพ (Quality indicators) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency indicators) ตัวชี้วัดประสิทธิผล (Equity indicators)

3. จำนวนการเข้าถึงบริการสุขภาพ เช่น ตัวชี้วัดความเป็นธรรม (Equity indicators) (Operation indicators) และกลุ่มตัวชี้วัดสุขภาพ (Health indicators)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มผู้ให้บริการสุขภาพและผู้รับบริการสุขภาพ

ผลลัพธ์ (Outcome indicators) และตัวชี้วัดผลกระทบ (Impact indicators) การจำแนกแบบนี้มี

ตัวชี้วัดกระบวนการ (Process indicators) ตัวชี้วัดผลการทำงาน (Output indicators) ตัวชี้วัด

2. จำนวนการเข้าถึงบริการสุขภาพ ได้แก่ ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input indicators) สุขภาพ (Health indicators)

โครงการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม (Social indicators) สุขภาพ (Health indicators) สุขภาพ (Health indicators)

1. จำนวนการเข้าถึงบริการสุขภาพ เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรม การวัด

วัตถุประสงค์และเรื่องที่จะใช้วัด ดังนี้

สามารถระบุการวัดผลกระทบและคุณภาพ การเข้าถึงและการพัฒนาของสุขภาพของผู้ป่วย

องค์การอนามัยโลก (2540 ถึง 2547) ใช้นิยาม (World Health Organization, 2000) ให้นิยามของสุขภาพ

กิจกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปคือความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Global warming) ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของโลก ในขณะ

ซึ่งหลายอย่างที่เกี่ยวข้องแล้ว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Global warming) ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของโลก ในขณะ

และผลกระทบสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างๆ หรือสามารถนำไปใช้ประเมินความเสี่ยงในการ

ของเรื่องเหล่านี้ อาจจะไม่สามารถหาวิธีปรับปรุงได้จากสภาพสังคมของตัวชี้วัด

ของนโยบาย หรือการเข้าถึงบริการสุขภาพที่ครอบคลุม ตัวชี้วัดผลการทำงาน

6. ตัวชี้วัดการประเมินโครงการ (Programmatic indicator) การประเมินโครงการ

แบบอย่างที่สามารถใช้ได้แบบอย่างใดก็ตามที่วัดความเหมาะสมของตัวชี้วัด

1. ความจริง (Validity) ความถูกต้องของตัวชี้วัดในการวัดสิ่งที่ต้องการวัดอย่างถูกต้อง

ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด

ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

หรืออุปสรรคที่ชี้ให้เห็นหรืออุปสรรคที่ซ่อนเร้นโดยสิ้นเชิง แต่แล้วแต่ผู้ชี้แจงให้คำอธิบายหรือ ความจริงที่ปรากฏของผู้ชี้แจงจะชี้ให้เห็นได้ว่าในแง่ของประเภทของตัวชี้วัดเป็นแบบใด แบบไหน

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจำแนกประเภทของตัวชี้วัดจะจำแนกตามการนำไปใช้ในงาน

ตัวชี้วัดกระบวนการ (Process indicators) และตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Output indicators)

5. จำแนกตามตัวชี้วัดเชิงระบบ ได้แก่ ตัวชี้วัดความสามารถในการนำพา (Input indicators)

overall level) และวัดลักษณะการแจกแจงหรือการกระจาย (Measurement of distribution)

4. จำแนกตามระดับในการวัด ได้แก่ วัดลักษณะสภาพการวัดระดับ (Measurement of

of stocks) และตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงไปมาในช่วงเวลา (Measurement of flows)

3. จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวชี้วัดที่แสดงถึงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement

และวัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative measurement)

2. จำแนกตามลักษณะ และเกณฑ์การวัด ได้แก่ วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute measurement)

แบบอิงเกณฑ์ (Criterion - referenced) และการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self - referenced)

1. จำแนกตามวิธีการแปลผล ได้แก่ ตัวแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm - referenced) การแปลผล

ต่าง ๆ ได้ 5 วิธี ดังนี้

จอห์น โจนส์ (Johnstone, 1981) ได้จำแนกประเภทของตัวชี้วัดทางการศึกษาตามเกณฑ์

เชิงทฤษฎีและการเป็นต้น

ตัวชี้วัดเชิงทฤษฎีหรือตัวชี้วัดเชิงทฤษฎีทางวิธีการเรียนของนักเรียน ความสำเร็จ หรือ ความรู้ ซึ่งตัวชี้วัดประเภทนี้จะวัดด้วยสภาพการวัดของตัวชี้วัดที่วัดได้มากกว่าตัวชี้วัดที่วัดได้

ความสำเร็จของระบบการศึกษา เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่วัดได้ของความสำเร็จของระบบการศึกษา

การวัดความสำเร็จต่าง ๆ ซึ่งตัวชี้วัดทางการศึกษาที่วัดได้และการวัดความสำเร็จของตัวชี้วัด

4.3 ตัวชี้วัดรวมหรือตัวชี้วัดผสม (Composite indicators) เป็นตัวชี้วัดที่เกิดจาก

เช่น อัตราการรับต่อระดับปริญญาตรีของเพศหญิงที่รวมไว้ได้ต่างกลุ่ม เป็นต้น

จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้เพื่อวัดผลของระบบการศึกษาโดยรวมนั้น ตัวอย่างของตัวชี้วัด

ให้เป็นส่วนละโดยเฉลี่ยลงไปเฉพาะ เพื่อใช้เป็นตัวอย่างในการวัดผลของตัวชี้วัดหนึ่ง

4.2 ตัวชี้วัดเชิงลบ (Disaggregate indicators) เป็นตัวชี้วัดที่นำตัวชี้วัดบางตัวมาแยกย่อย

ในมหาวิทยาลัยการบอกรอเวลาในการวัดจะมีผลต่อความแม่นยำและค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลบางส่วน
(Polychemic course) ที่เรียนนอกหลักสูตรให้เรียนเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการเรียนการสอน
ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและ การสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สอนวิชาภาษาอังกฤษและวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ซึ่งมีนโยบายที่ไม่
ผู้เรียนที่สนใจหรือผู้เรียนที่สนใจสามารถสมัครเรียนได้โดยไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียนหรือค่าสมัครเรียน
การสมัครเรียนที่มหาวิทยาลัยสามารถทำได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น การวัดความรู้ความสามารถในการเรียน
ความถูกต้องของเนื้อหาวิชาที่เรียนหรือวิชาที่เรียนที่สนใจและสนใจเรียนต่อในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท
ปรากฏการวัดที่วัดความสามารถและความสนใจในการเรียนวิชาต่าง ๆ และสนใจเรียนต่อในระดับปริญญาตรี
1. ความถูกต้องของข้อมูล (Be valid and meaningful) ถ้าข้อมูลที่ได้มา

ซึ่งมีลักษณะดังนี้
ได้กำหนดเกณฑ์การวัดที่วัดความรู้ความสามารถทางด้านภาษาที่วัดแต่ละสถานประกอบการที่สนใจใช้เกณฑ์
สำนักงานสถิติแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand's official statistics agency, 2005)
เกณฑ์ในการวัดที่วัดความรู้

จะไม่สามารถกำหนดความรู้ที่วัดได้ทั้งหมดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการวัดที่วัดเป็นสำคัญ
ใช้ในการวัดความสามารถในการวัดความรู้ที่วัดได้และสามารถวัดความรู้ที่วัดได้ซึ่งใช้ในทางปฏิบัติแล้ว
สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของนโยบายของหน่วยงานหรือหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถและสามารถ
คุณลักษณะสำคัญของความรู้ที่วัดที่วัดได้สามารถวัดได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย
ช่วงเวลา (Time series) (พชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539)

ขององค์กร (Relevance to institutional mission statements) และความสามารถในการแสดงข้อมูล
ความมีอำนาจของนโยบาย (Policy leverage) ความสอดคล้องขององค์การในการปฏิบัติงาน
validity) ความมีมาตรฐานที่เทียบเคียงได้ในการเปรียบเทียบ (Appropriate standard for comparison)
ความเหมาะสมทางเทคนิค และความถูกต้องในการสร้างตัวชี้วัด (Technical adequacy and construct
ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการศึกษา (Content validity)
ค่าของตัวชี้วัดที่วัดความรู้ที่วัดได้มีความสอดคล้องกัน (Meaningfulness & Interpretability)
ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวชี้วัด (Objectivity) ความไวต่อความแตกต่างของตัวชี้วัด (Sensitivity)
คือ การเป็นกลางของตัวชี้วัด (Neutrality) การสะท้อนภาพที่สมดุล (Balanced perspectives)
ตัวชี้วัดที่จะใช้สำหรับวัดความรู้ที่วัดได้ ความหมายที่ชัดเจน การวัดจากเกณฑ์การวัดที่วัดได้ซึ่งมีความเหมาะสม

ถ้าต้องการวัดปริมาณของโรงเรียนได้จริงในโรงเรียนต่าง ๆ เราจะสามารถวัดได้ทั้งหมด เพราะจะมีผู้เก็บ และออกจากรายงานคนนอกไป และเมื่อเป็นเช่นนั้น การวัดก็ถือว่าเป็น

การประเมินการเก็บจริง

2. ความสามารถวัดได้เฉพาะเจาะจงของการวัด (Be sensitive and specific to the underlying phenomenon) การวัดที่ดีวัดเฉพาะสิ่งที่เราสนใจ

อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบแปลงของปรากฏการณ์ ความละเอียดของขั้นตอนของการแปลผลได้เร็ว สัมพันธ์กัน และใช้ได้ และจะไม่แสดงการตอบสนองที่ไม่จริง ตัวอย่างเช่น อัตราการตายในวัยผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ความสูงของต้นไม้ สัมพันธ์กับประเภทเช่น โรคที่เป็นเพราะว่า 1) มีคนจำนวนมากที่ตายจากระบาดของโรค และ 2) การตายเช่นนี้ไม่ใช่การตายที่วัดได้เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับปรากฏการณ์ใน

และไม่ได้วัดปรากฏการณ์อื่น ๆ

3. ความเข้มงวดในการวิจัย (Be grounded in research) เครื่องมือวัดที่ดีเป็นเครื่องมือวัดที่สามารถวัดการตายที่ต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ และอิทธิพลที่สำคัญที่เป็น

ข้อควรระวัง

4. ความเข้มงวดสถิติโดยแท้ (Be statistically sound) เครื่องมือวัดที่ดีเป็นเครื่องมือวัดที่สามารถวัดการตายที่ต่างกันโดยแท้ และสอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ

5. ความเข้มงวดที่ง่ายและตีความได้ง่าย (Be intelligible and easily interpreted) ความเข้มงวดที่ง่ายพอที่จะตีความได้ในทางปฏิบัติและเข้าใจได้ง่าย

6. ความสัมพันธ์กับสิ่งที่วัดได้ (Relate where appropriate other indicators) ความสัมพันธ์ของสิ่งที่วัดได้สามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของปรากฏการณ์อื่น ๆ เช่น ช่วงชีวิตของคนที่รอดชีวิตจากการวัดเป็นต้นไป แต่ในขณะเดียวกัน ความถูกต้องของข้อมูลและการวัดเป็นต้นไป และความถูกต้องของข้อมูลและการวัดเป็นต้นไป

7. ความสามารถเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม (Allowing international comparison) ความเข้มงวดที่วัดได้ของสิ่งที่วัดได้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

8. ความสามารถที่จะแยกแยะเป็นส่วน ๆ ได้ (Ability to be disaggregated) ความเข้มงวดที่จะแบ่งแยกเป็นส่วน ๆ ได้ ความเข้มงวดในการเฉพาะ เช่น แบ่งกลุ่มตามภูมิภาค หรือตามเชื้อชาติหรือตามเพศ

9. ความยั่งยืนของเวลา (Consistency over time) ระยะเวลาที่ยาวนานพอที่จะสามารถวัดค่าได้ ซึ่งผู้สัมพันธไมตรีสามารถวัดค่าได้โดยพิจารณาจากช่วงเวลาที่ยาวนานพอที่จะวัดค่าได้ ซึ่งผู้สัมพันธไมตรีสามารถวัดค่าได้โดยพิจารณาจากช่วงเวลาที่ยาวนานพอที่จะวัดค่าได้

10. การกำหนดเวลา (Timeliness) การเก็บข้อมูลและการรวบรวมการกระทำเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

11. ความเชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เชื่อมโยง (Linked with policy or emerging issues) การเชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เชื่อมโยงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การเชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เชื่อมโยงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

12. ความสามารถกระตุ้นใจ ทำให้อุณหภูมิและความสนใจ (Compel interest and excite) เป็นเรื่องที่มีพลังและน่าสนใจ ซึ่งผู้สัมพันธไมตรีควรพิจารณาถึงความสนใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การกระตุ้นใจเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

1. ความแข็งแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) ความแข็งแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การแข็งแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

2. ความถูกต้อง (Validity) ความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3. ความน่าเชื่อถือ (Reliable) ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความไว (Sensitive) ความไวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การไวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

5. ความเฉพาะเจาะจง (Specific) ความเฉพาะเจาะจงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความเฉพาะเจาะจงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

6. ความมีประโยชน์ (Useful) ความมีประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความมีประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

7. ความโปร่งใส (Transparent) ความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

คู่มือทฤษฎีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ไม่ใช้วิธีเชิงปริมาณในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ศึกษาในบริบทที่เฉพาะเจาะจง การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ศึกษาในบริบทที่เฉพาะเจาะจง การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ศึกษาในบริบทที่เฉพาะเจาะจง

1. ความหมายของคำคุณศัพท์ (Imaginal validity) ของงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Lincoln & Guba, 1985)

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ศึกษาในบริบทที่เฉพาะเจาะจง

ปราศจากอคติ (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยนัยในการตีความหรือการสรุปผล

13. ความเที่ยงตรง (Neutrality) คือการที่ผู้วิจัยต้องไม่มีความเอนเอียงในการตีความหรือการสรุปผล

การตีความ (Information) ผู้วิจัยต้องไม่ตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง

12. ความสัมพันธ์ (Relevance) คือการที่ผู้วิจัยต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยกับปัญหาที่ศึกษา

และการตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง

11. ความเที่ยงตรง (Ethical) คือการที่ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการวิจัย

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

10. ความสามารถเข้าถึงได้ (Accessible) คือการที่ผู้วิจัยต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

9. ความสามารถเข้าใจได้ (Understandable) คือการที่ผู้วิจัยต้องสามารถเข้าใจและตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

หรือแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

8. ความเที่ยงตรง (Representative) คือการที่ผู้วิจัยต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

และแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การตีความหรือสรุปผลโดยปราศจากการพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง

ไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการวิจัย

7. ความสามารถในการนำไปใช้ (Practicality) คือการที่ผู้วิจัยต้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

จะเป็นการกำหนดปริมาณในการวิจัยทั่วไปแล้ว ผู้พัฒนาของ
กำหนดว่า ผู้วิจัยประกอบด้วยการวัดปริมาณและวิธีการสร้าง
ในการนิยามตัวแปรของตัวแปร 2 ตัว คือ ส่วนแรก การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้าง
แนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายกับคุณลักษณะของตัวแปร ซึ่งวัดโดยวิธีการกำหนด
รูปแบบ หรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการวัดว่าสามารถประกอบแบบอย่าง
เป็นมิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยการวัดอะไรบ้าง และตัวแปรที่วัดคือ การพัฒนา
ตัวแปรตัวแปรประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of component measures) การสร้าง และ
การกำหนดมาตร (Construction and scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อย
ของโมเดลความคิด และการกำหนดการวัดตัวแปรย่อยเป็นตัวเลข มี 3 ประการ
คือ 1) การกำหนดตัวแปรประกอบหรือตัวแปรย่อย (Component variables) ของตัวแปรผู้พัฒนา
คืออาจหาความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ที่ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Related) และ
ตรง (Relevant) กับตัวแปรผู้วัดแล้วคัดเลือกตัวแปรย่อยที่เหมาะสมที่จะใช้วัดตัวแปรย่อยจากจำนวนตัวแปร
ใช้วัดแปรปรวนในกรณีการพัฒนาคำว่าตัวแปรผู้วัดโดยเลือกตัวแปรที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวแปรผู้
กำหนด และในกรณีวัดตัวแปรบางตัวไป การเลือกตัวแปรอาจทำได้โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดเลือกมาพัฒนาเป็นตัวแปร 2) การกำหนดวิธีการวัด
(Combination method) ตัวแปรย่อยผู้พัฒนาต้องเลือกและคัดเลือกวิธีการวัดตัวแปรย่อยผู้
ตัวแปร ซึ่งวิธีการทำตัวแปร 2 แบบ คือ การรวมเชิงบวก (Additive) เป็นวิธีการที่นำตัวแปร
แต่ละตัวที่สามารถวัดแยกกันโดยใช้ตัวแปรเดียวกันโดยตัวแปรที่วัดเหมือนกัน ซึ่งทำให้ตัวแปรผู้วัด
ไม่เปลี่ยนแปลง วิธีการวัดตัวแปรประกอบโดยพิจารณาถึงระดับความแปรปรวนที่พบในตัวแปรผู้
ต้องการวัดตัวแปรบางตัวไปว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่หรือที่แสดงและนิยามตามคำ
คำบางคำที่ใช้ในการวัดตัวแปร 3) ความวิธีการวัดตัวแปร 3 ความวิธีการวัดตัวแปร
ตัวแปรต่างประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of component measures) การสร้าง และ
การกำหนดมาตร (Construction and scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อย

1. วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) เป็นการพิจารณา

ความเหมาะสมในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษาหรือการศึกษานั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอคำนำหาคำ และสรุปวิธีการหาข้อยุติโดยใช้การให้เหตุผลหรือการอภิปรายของความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถาม เพื่อคำอธิบายของผู้ตอบที่ครอบคลุมความสัมพันธ์ของตัวแปร หรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบ มากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อสำรวจหาความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

2. วัดความสำคัญของตัวแปร (Measure effort required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกันตัวแปรนั้น

3. วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่กล่าวมาในข้อความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) การวิเคราะห์ขั้นแรก (Discriminate analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical correlation analysis)

ดังนั้น จะเห็นว่าวิธีการกำหนดคำนำหาคำมีความสัมพันธ์กัน ไม่มีหลักการตายตัวว่า ควรใช้วิธีใดจึงจะมีความเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ หลักการที่ควรพิจารณา ถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่สามารถนำมาใช้พัฒนาตัวแปรรวมทั้งธรรมชาติของตัวแปรที่ผู้พัฒนาสนใจ ตลอดจนการนำวิธีการมาใช้พัฒนาความสัมพันธ์ในรูปประโยคโดยสรุปไปในทางปฏิบัติที่มีการ ทางปฏิบัติและหลักการที่กล่าวมาในข้อนี้

อย่างไรก็ตาม การวัดความสำคัญของการศึกษาโดยพิจารณาเชิงปฏิบัติ (Pragmatic definition) 2549) อธิบายว่าโดยทั่วไปแล้ว 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวแปรจากการศึกษาโดยพิจารณาเชิงปฏิบัติ (Pragmatic definition) เป็นวิธีการที่นิยมใช้มากที่สุดในบรรดาวิธีการวัดความสำคัญของการศึกษาโดยผู้ตอบคำถาม ซึ่งได้แก่ วิธีที่สาม กล่าวถึงวิธีที่มีอยู่หรือมีการสร้างตัวแปรต่าง ๆ จากกรอบแนวคิดโดยผู้ศึกษา หรือวิธีที่หนึ่ง วิธีที่สอง กล่าวถึงวิธีที่มีอยู่หรือมีการสร้างตัวแปรโดยผู้ตอบคำถาม และวิธีที่สาม กล่าวถึงวิธีที่มีอยู่หรือมีการสร้างตัวแปรโดยผู้ตอบคำถาม

จากกรอบการศึกษาค้นคว้าและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยที่ระบุไว้ในแผนการวิจัย (1) วิเคราะห์และอภิปรายผล (2) กำหนดประเด็นปัญหา (3) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (4) ศึกษาและอภิปรายผล (5) นิยามและสร้างตัวแปร (6) สร้างทฤษฎีและกรอบการศึกษาค้นคว้า (7) ตรวจสอบความถูกต้องของกรอบการศึกษาค้นคว้า (8) เก็บข้อมูล (9) วิเคราะห์ข้อมูล (10) สรุปผลและอภิปรายผล (11) เขียนรายงานการวิจัย

โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้

กรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้

กรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้ โดยทั่วไปแล้วกรอบการศึกษาค้นคว้าที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัยจะขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยและกรอบการศึกษาค้นคว้าที่เลือกใช้

ประการสุดท้ายคือการจัดทำกรอบของงานวิจัยและใช้วิธีการวิเคราะห์ก่อนหน้า
ไปและกรณีตัวอย่างที่นำมาศึกษาเป็นกรณีศึกษาวิจัยซึ่งช่วยให้อธิบายผลของการศึกษา
ของคณะผู้บริหารได้มากขึ้น

รูปแบบการนำตัวแปรเชิงการศึกษามาใช้งานวิจัย

การนำตัวแปรเชิงการศึกษามาใช้งานวิจัยเริ่มจากการศึกษาของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา
อังกฤษ ใช้การพัฒนาศาสตร์การศึกษามาเป็นงานวิจัยมาตั้งแต่ปี 1970 เนื่องจากการศึกษา
การปฏิบัติของหน่วยงานราชการเป็นสาขาที่เป็นที่สนใจของนักวิจัยซึ่งมีค่าใช้จายและ
ข้อดีของงานวิจัยคือการตรวจสอบงานของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถตรวจสอบ
ที่ถูกต้องจากกันและกันในด้านต่าง ๆ โดยอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าซึ่งทำให้เกิดแนวคิด
ที่จะเพิ่ม "การรับผิดชอบ หรือความตรวจสอบได้ (Accountability)" ของสถานศึกษา
ด้วยการผลักดันให้มีการพัฒนาศาสตร์การศึกษามาใช้งานวิจัยจนเป็นที่แพร่หลายดังปัจจุบัน
(Ewell and Jones, 1994) โดยพบว่า มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. รูปแบบ Input/Process/Output - outcome model เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากที่สุด
ในการตรวจสอบงานทางการศึกษาโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา แนวคิดหลักของรูปแบบนี้
คือ การคำนวณการผลิต ผลผลิตเบื้องต้นที่เรียกว่า "มูลค่าเพิ่ม (Value added)" โดยมีส่วนประกอบ
3 ประเด็นที่ใช้มาที่คิด ได้แก่ 1) จำนวน คุณสมบัติและระดับความสามารถของนักศึกษาที่ศึกษา
2) ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษาในระดับการศึกษา และกฎเกณฑ์ของโครงสร้างการผลิต (เช่น
การออกแบบหลักสูตร) โครงสร้างที่ขึ้นอยู่กับของสถาบัน (เช่น ขนาดห้องเรียน จำนวนอาจารย์) และ
พหุกรรมมูลศึกษา (เช่น การตั้งสาขาวิชา สาขาวิชาเลือก เป็นต้น) และ 3) จำนวน คุณสมบัติและ
ระดับความสามารถของนักศึกษา (ความแตกต่าง และคุณภาพของนักศึกษา) (Ewell and
Jones, 1994) โดยมีความแตกต่างระหว่าง Input/Process/Output indicators ดังนี้ Input indicators
เป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวกับทรัพยากรและมูลค่าในเชิงปริมาณ (เช่น เงิน อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ)
รวมถึงบุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์การนั้นด้วย Process indicators เป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการใช้
ทรัพยากร หรือประโยชน์ของวิชา และการปฏิบัติของการขององค์การในวิถีทางการบริการ
และองค์การวัดในเชิงคุณภาพ Output indicators เป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวกับผลของการบริการนั้นผล
ที่เกิดขึ้นทันทีและมูลค่าในเชิงปริมาณ ซึ่งต่างจาก Outcome ตรงที่หมายถึงผลที่ตามมา และนานกว่า
ให้ผลกระทบบางอย่างมากกว่าด้วย

2. รูปแบบการนิยามคุณภาพ Quality definition model เป็นรูปแบบที่ Ewell และ Jones
(1994) ได้เสนอตัวแปรเชิงการศึกษามาเป็นงานวิจัยมาตั้งแต่ปี 1970 เนื่องจากการศึกษา
หรือการวัดคุณค่าขององค์การ (Transcendent) โดยให้ค่าความสำคัญกับองค์การที่ผู้รับใช้

ไม่ใช่การให้สมาชิกกลุ่มตอบคำถามของนักวิจัยเป็นรายคน ดังเช่นในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยนับนี้ข้อมูลที่ตีจากการสนทนากลุ่มควรจะมาจากการอภิปรายที่สมาชิกกลุ่มมีการโต้ตอบต่อกัน ในหัวข้อที่ผู้ดำเนินรายการยกมาเป็นประเด็นในการสนทนา

ความหมายของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด และแสดงความคิดเห็นต่อประเด็น หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 - 10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2549)

การสนทนากลุ่มเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ชนิดหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ มักใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่ต้องการได้ข้อมูลจากการพิจารณาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้ที่นำมาใช้ในการทำสนทนากลุ่มจะเป็นบุคคลที่ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยปกติจะใช้ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8 - 12 คน หากใช้จำนวนน้อยกว่า 8 คน จะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทน แต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินงาน (วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว, 2548)

ส่วนการจัดสนทนากลุ่ม คือ การที่จัดให้มีกลุ่มคนที่เป็นผู้รู้มีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม อาชีพ หรือคุณลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันที่สุด และคาดว่าเป็นกลุ่มที่สามารถตอบประเด็นคำถามที่นักวิจัยสนใจได้ดีที่สุด มีสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่ม มีจำนวน 7 - 8 คน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะได้ตอบและโต้แย้งกันดีที่สุด ก่อให้เกิดการสนทนาที่เปิดกว้างที่จะให้ทุกคนไม่อาจคนวิพากษ์วิจารณ์ได้ดีที่สุด ส่วนในกรณีที่มีสมาชิก 9 - 12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ วงสนทนาอาจจะมีการแบ่งกลุ่มย่อย หันหน้าเข้าสนทนากันเอง แต่ในกรณีนี้อาจจะลำบากในการนั่งสนทนาเป็นกลุ่ม และยากต่อการสรุปประเด็นปัญหา หรือวิเคราะห์ข้อมูล

ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

1. ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทัศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม
2. ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ
3. ใช้ในการกำหนดคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในแบบสอบถาม
4. ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มไม่ได้จัดทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ก่อนที่จะมีการประชุมควรมีการเตรียมการไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ บางครั้งกว่าที่จะปฏิบัติได้จริงอาจใช้เวลาถึง 6 - 8 สัปดาห์ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานผู้ร่วมงานควรมีการตกลง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อการสนทนา และทดสอบคำถามเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การสนทนาที่เกิดขึ้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ซึ่งมีขั้นตอนในการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. คัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม
4. วางแผนเรื่องระยะเวลา และตารางเวลา

5. ออกแบบแนวคำถาม ควรเรียงคำถามจากคำถามที่เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป เบา ๆ ง่ายต่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมสนทนาแล้วจึงวกเข้าสู่คำถามหลัก หรือคำถามหลักของประเด็นที่ทำการศึกษาแล้วจึงจบลงด้วยคำถามเบา ๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในวงสนทนาและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ในช่วงท้ายอาจเดิมคำถามเสริมเข้าไปแต่ต้องเป็นคำถามสั้นๆ อาจเป็นคำถามที่ไม่ได้เตรียมมาก่อน แต่เป็นคำถามที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างการสนทนา

6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น
7. ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และผู้จดบันทึก (Notetaker)

ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ต้องสร้างบรรยากาศในการสนทนา และควบคุมเกมได้เป็นอย่างดีให้เกิดความเป็นกันเองมากที่สุด Moderator จะต้องไม่แสดงความคิดเห็นของตนเอง ควรจะปล่อยให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อิสระเสรีและเป็นธรรมชาติมากที่สุด Moderator ที่ดีจะต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

ผู้จดบันทึก (Notetaker) จะต้องอยู่ร่วมตลอดเวลาและควรทำหน้าที่ในการจดบันทึกเพียงอย่างเดียวไม่ควรร่วมสนทนาด้วย เพราะจะทำให้การจดบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน และจะต้องเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่ได้บันทึก และเนื้อหาสาระในเทปที่ตรงกัน

ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) มีหน้าที่คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียงและเปลี่ยนเทปขณะที่กำลังดำเนินการสนทนา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนาและผู้จดบันทึก เพื่อให้แต่ละคนทำหน้าที่ได้เต็มที่

8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา

9. การจัดการเพื่อเตรียมการทำสนทนากลุ่ม เป็นการเตรียมสถานที่ กำหนดวัน เวลา และ จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเทป ม้วนเทป ถ่าน สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนา เป็นต้น

10. จัดกลุ่มสนทนา

11. ประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ถอดเทปออกมาเป็นบทสนทนา ควรถอดเทปออกมาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และต้องไม่ใส่ความคิดของตนเองที่ถือเป็นข้อสรุปลงไปด้วย

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา ถ้าจะให้ดีควรทำการวิเคราะห์ร่วมกันหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการอภิปรายร่วมกัน ถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันควรกลับไป ฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ แล้วกลับมาอภิปรายด้วยกันอีก

12. การเขียนรายงานการวิจัยควรเริ่มต้นโดยการเขียนเค้าโครงเรื่องก่อน แล้วเขียนผลการศึกษาแยกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหัวข้อของแนวคำถาม โดยพรรณนาในเชิงอธิบาย

การดำเนินการสนทนากลุ่ม

1. แนะนำตนเอง และทีมงาน ประกอบด้วย พิธีกร ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป โดยปกติไม่ควรให้มีผู้สังเกตการณ์ อาจมีผลต่อการแสดงออก

2. อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการมาทำสนทนากลุ่ม วัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. เริ่มเกริ่นนำด้วยคำถามอ่อนเครื่องสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง

4. เมื่อเริ่มคุ้นเคย เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ในช่วงให้มีการถกประเด็น และโต้แย้งกันให้พอสมควร

5. สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ควบคุมเกมสัไม่ให้หยุดนิ่ง อย่าซักคนใดคนหนึ่งจนเกินไป คำถามที่ถามไม่ควรถามคนเดียว อย่าซักรายตัว

6. ในการนั่งสนทนา พยายามอย่าให้เกิดการข่มทางความคิด หรือชักนำผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม กับผู้ที่พูดเก่ง (Dominate) สร้างบรรยากาศให้คนที่ไม่ค่อยพูดให้แสดงความคิดเห็นออกมาให้ได้

7. พิธีกรควรเป็นผู้คุยเก่งซักเก่ง มีพรสวรรค์ในการพูดคุย จังหวะการถามดี ถามซ้ำ ๆ ละเอียตควรมีการพูดแทรกตลอดอย่างเหมาะสมด้วย

ข้อดี และข้อจำกัดของการจัดสนทนากลุ่ม

ข้อดีของการจัดสนทนากลุ่ม

1. ผู้เก็บข้อมูล เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

2. เป็นการนั่งสนทนาระหว่างนักวิจัยกับผู้ผู้ให้ข้อมูลหลายคนที่เป็นกลุ่ม จึงก่อให้เกิดการเสวนากันในเรื่องที่สนใจ ไม่มีการปิดบัง คำตอบที่ได้จากการถกประเด็นซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นการถกกันกรองซึ่งแนวความคิด และเหตุผล โดยไม่มีการตีประเด็นปัญหาผิดไปเป็นอย่างอื่น

3. การสนทนากลุ่ม เป็นการสร้างบรรยากาศเสวนาให้เป็นกันเองระหว่างผู้นำการสนทนาของกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มสนทนาหลาย ๆ คน พร้อมกัน จึงลดทอนการฉ้อเงินอายออกไปทำให้สมาชิกกลุ่มกล้าคุยกล้าแสดงความคิดเห็น

4. การใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้สำเร็จหรือได้ดียิ่งขึ้น

5. คำตอบจากการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำตอบเชิงเหตุผลคล้าย ๆ กับการรวบรวมข้อมูลแบบคุณภาพ

6. ประหยัดเวลา และงบประมาณของนักวิจัยในการศึกษา

7. ทำให้ได้รายละเอียด สามารถตอบคำถามประเภททำไม และอย่างไรได้อย่างแตกฉานลึกซึ้ง และในประเด็น หรือเรื่องที่ไม่ได้คิด หรือเตรียมไว้ก่อนก็ได้

8. เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว ทำให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันได้

9. การสนทนากลุ่ม จะช่วยบ่งชี้อิทธิพลของวัฒนธรรม และคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มมาจากวัฒนธรรมเดียวกัน

10. สภาพของการสนทนากลุ่ม ช่วยให้เกิด และได้ข้อมูลที่เป็นจริง

ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. ถ้าการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็ยากต่อการกำหนดตัวแปรหรือปัจจัย และการสร้างแนวคำถาม

2. การสร้างแนวคำถาม จะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่วกวน โดยอาจจะเรียงลำดับตามประเภทของประเด็นตามความยากง่ายหรือตามลำดับความตรงไปตรงมาและซับซ้อนของเหตุผล ดังนั้นควรจะต้องมีการทดสอบ (Pretest)

3. การคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมวงสนทนา จะต้องได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่เหมือนกัน (Homogeneous) ไม่ข้ามซึ่งกันและกัน

4. คำตอบในวงสนทนาบางคำตอบ อาจจะไม่ได้จากการสนทนากลุ่ม

5. เหตุการณ์ หรือพฤติกรรม หรือคำตอบในบางประเด็นคำถามที่สมาชิกกลุ่มคิดว่าเป็นประเด็นธรรมดา และเคยชินอยู่แล้ว บางทีสมาชิกกลุ่มนี้ก็ไม่ถึงล้มหีบขมกดตอบ ทำให้ไม่ได้คำตอบในเรื่องคำถามในประเด็นดังกล่าว

6. ถ้าในการสนทนากลุ่ม มีผู้ร่วมสนทนาเพียงไม่กี่คนที่แสดงความคิดเห็นอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงความคิดเห็นของคนส่วนน้อยเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องระวังไม่ให้เกิดการผูกขาดการสนทนาขึ้น

สรุปได้ว่าจากข้อดี และข้อจำกัดของการจัดสนทนากลุ่มนั้น จะพบว่าในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง โดยต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การเลือกผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มนั้นควรเป็นผู้ที่พูด และฟังภาษาท้องถิ่นได้ และต้องมีความเหมาะสมกับหัวข้อเรื่องที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม
2. ควรให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกลุ่มโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนจบ
3. เนื่องจากการจัดการสนทนากลุ่มนี้ไม่สามารถใช้กับการศึกษาวิจัยได้ทุกเรื่อง หากผู้ที่จะนำมาใช้ได้พิจารณาให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลดี และผลเสียที่จะเกิดก่อนที่จะเลือกวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการนี้ก็จะทำให้งานวิจัยที่ออกมามีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผลทางวิชาการ และช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีนักวิจัยจำนวนมากได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะและข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ดังนี้

ชัยรัตน์ หลวยวัชรกุล (2547) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารการเรียนการสอน มีประเด็นอภิปรายที่น่าสนใจว่า ถึงแม้ว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แต่ในยุคนโยบายการศึกษาที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอีกหลายด้าน เพราะผู้นำในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ฉะนั้น ผู้บริหารต้องได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์ตรงในสิ่งเหล่านี้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถนิเทศครูเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องร่วมกันในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การวางแผนงานวิชาการ เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ยังพบอีกว่าผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน ในประเด็น 1) การวางแผนงานวิชาการ โรงเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) การจัดทำ

โครงการพัฒนาบุคลากร และได้สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional leadership) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายว่า การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเน้นการบริหารจัดการหลักสูตรแล้ว จะต้องมีการบริหารจัดการโรงเรียน และ 2) การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดคือ 1) การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยหน่วยงานกลาง 2) การปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาที่ใช้เป็นฐานในการประเมินอาศัยหลักการพัฒนา ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (Site - based development) 3) การเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ผลการประเมินบ่งชี้ และ 4) การให้รางวัลโดยยึดตามผลงาน กรณีผ่านการประเมิน (Performance - based reward) ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรศึกษาเชิงลึก โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษา โดยจำแนกกลุ่มตามสภาพความพร้อมสภาพภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่และสภาพปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนงานวิจัยต่างประเทศ

เหยา - ไช ชาน และยีนเซียง,เจิง (Yau - chi, Chan and Yin-cheong, Cheng,1992) ได้ทำการวิจัยเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับเจตคติของครูในเรื่องความรู้สึกเกี่ยวกับสมรรถภาพ เกี่ยวกับชุมชน และเกี่ยวกับวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 756 คน จาก 60 โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฮ่องกงนั้น หมายถึงการให้ขวัญกำลังใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ การพยายามทำให้มีมาตรฐานทางวิชาการ และการที่ผู้บริหารโรงเรียนปรากฏกายให้เห็นมาก ๆ เจตคติของครูเกี่ยวกับความรู้สึกในเรื่องสมรรถภาพ เรื่องชุมชน และเรื่องวิชาชีพนั้น มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง

กอร์แมน (Gorman, 1993) ได้ศึกษาจากกรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 10 คน เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารเวลาและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยแบ่งผู้บริหารโรงเรียนออกเป็นสามประเภทคือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษา และผู้นำทางวิชาการพบว่า มีลักษณะที่เหมือนกันคือ การบริหารเวลาที่มีประสิทธิผลและภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นเป็นไปเพื่อการมุ่งเน้นเป้าประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญ โดยเจตนา การยึดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

การสื่อสารรักคุณ และมีจุดมุ่งหมาย การค้นหาปัญหาเชิงรุก การมอบหมายงาน โดยการสร้างคณะทำงาน การรักษาความถูกต้องของบัญชี และการควบคุมสิ่งรบกวนการเรียนการสอนเป็นผู้จัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะมองกว้าง โดยตระหนักถึงภาพลักษณ์ของโรงเรียนในสังคม

เยตส์ (Yates, 2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน โดยใช้แบบสอบถามการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนของ Hallinger และแบบสอบถามโครงการเริ่มสอนอ่านของ Yates พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการตามโครงการมีค่าสหสัมพันธ์กับผลของโครงการเริ่มสอนอ่านสูงมาก

ซูโพวิทซ์ และพ็อกลินโก (Supovitz and Poglinco, 2001) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปที่อาศัยเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การตั้งความคาดหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรรู้อะไร และควรสามารถทำอะไรได้บ้าง ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียน และครู 2) การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้ (An initial focus on literacy) โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียงภาษาพูด หนังสือที่ใช้ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลา 3) มีหลักสูตรแกนกลาง (A common core curriculum) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิต และการปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลักสูตรแกนกลาง 4) การประเมินโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-based assessment) รวมทั้งการสอนอิงเกณฑ์ประเมินใหม่ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักสูตรแกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนกลับต่อครู และนักเรียนที่ละเอียด ทำให้ทราบถึงระดับทักษะของนักเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 5) จัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลา และกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน 6) เครือข่ายความปลอดภัย (Safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวันเป็นปี เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริม และให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ได้ 7) ความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพของครูที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน และโดยเนื้อหา และการศึกษาก็เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด

สุโพวิทซ์ และพ็อกลินโก (Supovitz and Poglinco, 2001) สรุปผลการวิจัยว่า ในแต่ละสัปดาห์ผู้บริหารโรงเรียนได้เลือกดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่มีแผนการไว้ก่อนแล้ว และที่คิดได้ในเวลานั้น การตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ เป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นไปตามเรื่อง ที่โรงเรียนให้ความสำคัญ และเป็นไปตามวิถีชีวิตในโรงเรียน อาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหลัก นำทาง เป็นเข็มทิศ ซึ่งจะช่วยชี้นำให้ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้นำอื่น ๆ ในการตัดสินใจ แนวความคิด และยุทธวิธีในรายงานนี้ทำให้ได้รู้วิธีการของคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ถือว่าเป็นผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผลทางวิชาการ ได้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างไร และจัดลำดับความสำคัญส่วนตัวอย่างไร ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติของนักเรียนได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาโดยเน้นการปรับปรุงทางวิชาการ การส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่โดดเด่น และรวมกันเป็นหนึ่งเกี่ยวกับคุณภาพทางวิชาการ การทำให้ชุมชนสนับสนุนให้โรงเรียนตามวิสัยทัศน์ และการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ ใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่า สามารถมุ่งเน้นงานทางวิชาการได้อย่างไรที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของนักเรียนได้อย่างโดดเด่น

วิลเลียม (Williams, 2004) ได้ศึกษาสมรรถนะ และลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น ที่อยู่ในเมือง และผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามปลายเปิด และการใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นมีสมรรถนะที่กว้าง และลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ และการแก้ปัญหา นั่นคือ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการควบคุมตนเอง มีสติผู้คิดชอบ มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตระหนักถึงองค์การ มีการพัฒนาผู้อื่น มีภาวะผู้นำ มีอิทธิพล เป็นผู้เร่งความเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการความขัดแย้ง มีการทำงานเป็นหมู่คณะร่วมมือกันทำงาน และมีการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่น และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้และการปรับตัวเข้ากับงาน ของตน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นจะมองตนเองว่าเป็นผู้นำ (Leaders) แสดงออกให้เห็นชัดเจนว่า มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ และบรรยากาศขององค์การ สร้างความสัมพันธ์ในบริบท ของเป้าประสงค์ และยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่น และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปรับรู้ และปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ภายนอกมากกว่า มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนภายนอกกว้างกว่า และใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ ขอบข่ายกลยุทธ์ที่กว้างกว่า

เอ็มบาทตา (Mbatha, 2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยม ที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับ การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน

การสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายในโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครู มีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี และจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน

อลิค-เมลคาเรค และฮอย (Alig - Mielcarek and Hoy, 2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมาย และอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อม ผลทางตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบ และการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญ และเก็บข้อมูลจากเครื่องมือที่เชื่อถือได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู เพิ่มความขลังที่ส่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครู และนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำบรรยายสวยหรูของคำว่าภาวะผู้นำ ไปสู่การทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน

โอคัลเนียด และไวท์ (O'Donnell and White, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยม และให้ครูสี่คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียน ทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1992) ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี ผู้บริหารที่เชื่อว่าจะได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

รฟ์ และโชโฮ (Ruff and Shoho, 2005) ได้ศึกษากรณีศึกษารูปแบบความคิด (Mental models) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาความเหมือน และความต่างระหว่างครูใหญ่ใหม่กับครูใหญ่เก่าที่มีประสบการณ์ และเคยได้รับรางวัลดีเด่นมาแล้ว พบว่า มีระดับ

การบูรณาการต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน งานวิจัยนี้เน้นให้เห็นประโยชน์ของการรับรู้รูปแบบทางความคิดในการอภิปรายเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

เจนติลูชี และมูโต (Gentilucci and Muto, 2007) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนถึงวิธีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่งได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

รฟฟิน (Ruffin, 2007) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ในสถานที่จริง และการรวบรวมหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติเป็นข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและการใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของพวกตนผลการวิจัย พบว่า ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่ามี 1) พวกตนเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนของตน 2) บทบาทนี้สำคัญ ชับซ้อน และหลายหน้า และ 3) บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี ประการที่สอง ผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้รับรู้ว่ามีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัย 1) การจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 2) การกำกับการสอน และ 3) การสร้างสัมพันธภาพ ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ 3.1) มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอน และ 3.2) ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายงานอื่นที่ไม่ใช่งานการสอน การวิเคราะห์หลักฐานร่องรอยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และกำกับการสอน โดยรวมแล้วหลักฐานร่องรอยเหล่านี้ไม่ได้แสดงเนื้อหา รูปแบบ หรือบริบทของการพัฒนาวิชาชีพนั้น หลักฐานของการพัฒนาวิชาชีพจะโยงไปที่การสร้างขีดความสามารถในตัวผู้อื่นไปสู่การมีภาวะผู้นำร่วม หรือการแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงในลำดับที่สองก็ไม่ปรากฏให้เห็น ข้อเสนอแนะที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ มีการรับรู้ว่ามีโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยอาจจะต้องพิจารณาใช้หลักการการเปลี่ยนแปลงลำดับที่สอง เพื่อออกแบบ โครงการการเตรียมการ โดยให้มีลักษณะผสมผสานหลากหลายจากงานวิจัย จากทฤษฎี จากเสียงของผู้ปฏิบัติจากหลักสูตร จากการสะท้อน

ความคิดเห็น และจากประสบการณ์การเรียนรู้จริงซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหาร โรงเรียนให้เป็นผู้มีความพร้อมที่จะ 1) สร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วม และ 2) นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมากเพื่อให้ส่งผลถึงการเพิ่มจำนวนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

แมตทิวส์ (Matthews, 2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ ยังพบสิ่งที่มีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหาร โรงเรียนร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินเพื่อวางแผนการสอน และอภิปรายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การปฏิบัติอื่น ๆ ได้แก่ การประเมินระหว่างสอนซึ่งบรรยายกลยุทธ์ที่ครูใช้ก่อนและระหว่างการสอน เช่นเดียวกันกับการวางแผนเพื่อการอภิปรายในห้องเรียน การสะท้อนความคิดเห็น และการปรับการสอนเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน และการใช้การประเมินสะสม ซึ่งบรรยายการวิเคราะห์ข้อมูลสะสมสุดท้ายระดับโรงเรียน ระดับครู และห้องเรียน และระดับนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอน และการเปลี่ยนแปลงโครงการสอน ตัวแปรสุดท้ายคือ การปฏิบัติการประเมินโดยรวมได้แสดงให้เห็นว่าครูทั้ง โรงเรียนมีความสามารถในการใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน และปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อคุณภาพการเรียนการสอน ระเบียบวิธีวิจัยใช้ทั้งการวิเคราะห์เอกสาร การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติที่จำเป็นคือ การกำหนดควิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน หล่อหลอมความคิด และการปฏิบัติร่วมกับครูใกล้ชิดคลุกคลีกับครูในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล แก้ปัญหาให้กับนักเรียน มีสัมพันธ์อันดีรับทราบช่วยเหลือผู้ปกครอง และชุมชนเกี่ยวกับการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การบริหารการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการสอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methods design) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโมเดลเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากประสบการณ์จริงมาตรวจสอบกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎี ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) จากหลาย ๆ ประเทศทางตะวันตก สัมภาษณ์ร่วมกับผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำทางการสอน จัดกลุ่มความคิด
2. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิจัยกลุ่มต่าง ๆ นำมาสัมภาษณ์ร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ กำหนดเป็นพันธกิจของภาวะผู้นำทางวิชาการตามบริบทของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา จากตำรา เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลภาคสนามโดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามบริบทของสังคมไทยในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน การเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) ในด้านการกำหนดพันธกิจ

ทางวิชาการ การบริหารการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หลักการเก็บข้อมูลภาคสนามดังกล่าว ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจนถึงจุดอิ่มตัว โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่

- 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม
การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.2 ดร.สมนึก ทองเอี่ยม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 นายกิตติศักดิ์ หงส์วิไล ผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 93
- 4.4 นายอภิฤช พยุงธรรม ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคงบัง
- 4.5 นางสมจวน มานะก่อ ครูวิชาการ โรงเรียนวัดคงบัง
- 4.6 นางวิภารัตน์ บุญเลิศอุทัย ครูวิชาการ โรงเรียนบ้านท่าระพา
- 4.7 นางอนุชิต แก้วกำ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว
- 4.8 นางสมสมัย กันสการ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังรี
- 4.9 นางชาติ บุญญา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี
- 4.10 นายคมกริช ทักษิษา ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดไผ่งาม
- 4.11 นายสุวิทย์ ฐีทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดท่ากุ่ม
- 4.12 นายวัชรพงษ์ โสมแพน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโนนหมากมูน
- 4.13 นายสุบรรณ นนทะการ ครูวิชาการ โรงเรียนบ้านโนนหมากมูน
- 4.14 นายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อนศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์
- 4.15 นายกัมพล แซ่มสา ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางกระดาน
- 4.16 นายสันต์ เฉลสุภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดศรีประจันตคาม
- 4.17 นายสถาพร สิม่วง ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนครนายก
- 4.18 นายทองสุข เฉลสุภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านขอนแก่นวัง
- 4.19 นายทองศักดิ์ ชาญสมิง ผู้อำนวยการ โรงเรียนร่วมเกล้ารัชมังคลา
- 4.20 นางจิตติพร ภูมณี ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านตาหลังใน
- 4.21 นายสำเภา หาญบรรจิตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านแซร์ออร์
- 4.22 นางสุภาวิตา สังข์อ่อน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านท่าเกวียน

จำนวน 22 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ทำการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เป็นครูฝ่ายวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสังเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย แล้วนำไปสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามบริบทของสังคมไทย ในด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ด้านการบริหารการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการประเมินผลการสอน

2. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยจัดทำร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 1 ฉบับ เป็นแบบประเมินค่าความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 44 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการบริหารการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะที่กล่าวถึงในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ตระหนักในการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง และการที่ได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยที่สำคัญคือ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) (สุวิมล ศิริกาพันธ์, 2550) ดังนั้น ผู้วิจัยพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัย ดังนี้

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

1. การหาคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้อง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย

2. การหาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 เป็นนักบริหารการศึกษาระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมการบริหารการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ทำการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.3 เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้แก่

3.4.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ ผู้อำนวยการศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ชีระวิชิตระกูล อาจารย์ประจำศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4.5 นายศักดิ์ชัย บรรณสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

เพื่อพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ความครอบคลุม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: *IOC*) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้เลือก 3 ประเด็น คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ในแต่ละข้อยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ไม่เห็นด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์หาค่า *IOC* จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ใช่อันเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

การคัดเลือกความตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามตัวบ่งชี้ที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างจากตัวบ่งชี้ที่พัฒนาแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งกระจายอยู่ในทุกเขตตรวจการศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า .70 ขึ้นไป ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วดำเนิน การปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ นำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายวิชาการ ครูฝ่ายวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา และ

มัธยมศึกษาตอนต้นในปีการศึกษา 2555 จำนวน 28,615 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2555) ทั้งนี้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
ครูฝ่ายวิชาการ โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ ลักษณะเป็นการวิเคราะห์
ตัวแปรพหุนาม (Multivariate analysis) ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ลินเดอร์แมน มีเรนด้า และ โกลด์ (Linderman Mrenda and Gold, p. 163
อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) กำหนดว่า การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปร
ทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 15 หน่วย ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
ครั้งนี้ จำนวน 660 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และเทคนิควิธีสุ่มเพื่อให้ได้ตัวแทน
ที่ดีของประชากร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายวิชาการ ครูฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยพิจารณากำหนด
กลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (CFA)
ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ลินเดอร์แมน
มีเรนด้า และ โกลด์ (Linderman Mrenda and Gold, p. 163 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542,
หน้า 54) กำหนดว่า การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างประมาณ 15 หน่วย ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ก็คือ 15×44
ได้ผลลัพธ์ 660 คน

2. เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage
sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดหน่วยสุ่ม
เป็นเขตตรวจราชการทั้งหมด 19 เขต และกรุงเทพมหานคร 1 เขต รวมเป็น 20 เขต เพื่อให้การกระจาย
ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ

2.2 การสุ่มโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota sampling) โดยการพิจารณาอัตราส่วน
จำนวนโรงเรียนในเขตตรวจราชการ เขตตรวจราชการละ 10 โรงเรียน

2.3 การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน
ในแต่ละเขตตรวจราชการ และกรุงเทพมหานคร หน่วยสุ่มและ 10 โรงเรียน ได้จำนวน โรงเรียน
200 โรงเรียน

2.4 แต่ละหน่วยสุ่มโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการและครูฝ่ายวิชาการ (โรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดสุ่มเพียง 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูฝ่ายวิชาการ) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 660 คน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยตนเอง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) มาเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามหลักเกณฑ์ที่นิยมโดยทั่วไปไว้ ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2549)

ค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.49 ลงมา หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้น ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร ที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 จึงจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3. ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) ใช้วิเคราะห์ว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยดัชนี KMO จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย ดังนี้

0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70 - 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60 - 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50 - 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตามที่นิยมคือ ข้อมูลต้องมีค่าดัชนี KMO มากกว่า 0.50 จึงจะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

4. ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่าสถิติของ Bartlett มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5. ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค - สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือมีค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์เท่าไร แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือพิจารณาค่า χ^2 / df ควรมีค่าน้อยกว่า 2

6. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) เป็นวิธีคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ภายในของเครื่องมือวัดแต่ละข้อ เพื่อพิจารณาข้อคำถามนั้นวัดองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ ถ้าปรากฏว่า คำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ปรากฏว่ามีหนึ่งองค์ประกอบ แสดงว่าแบบทดสอบนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า .70 จึงถือว่านำไปใช้ประเมินทางสถิติได้ (Bassellier, et al., 2003; Chin, 1998)

7. Root mean squares error of approximation (RMSEA) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนร่วมตามโมเดล ถ้าเศษเหลือต่ำ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม

เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเป็นดังนี้

ถ้ามีค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 แสดงว่าโมเดลค่อนข้างสอดคล้อง

ถ้ามีค่าระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องเล็กน้อย

ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ จึงพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลคือ ต้องมีค่า RMSEA ต่ำกว่า .05

8. Goodness of fit index (GFI) เป็นดัชนีที่นำค่าไค - สแควร์ มาแปลงค่าอีกครั้ง GFI เป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างค่าความเหมาะสมก่อนและหลังปรับใช้โมเดล เป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของตัวอย่างเหมือนกับค่าไค - สแควร์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 ขอมรับได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier, et al., 2003)

9. Adjusted goodness of fit index (AGFI) เป็นดัชนีปรับแก้ GFI โดยคำนึงถึง df จำนวนตัวแปร และขนาดตัวอย่างมีเกณฑ์เช่นเดียวกับ GFI ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ขอมรับได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier, et al., 2003)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้มีประสบการณ์แสดงความคิดเห็น โดยดำเนินการ ดังนี้

ก. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีจัดทำสนทนากลุ่ม (Focused group discussion) ผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มมี จำนวน 9 คน สามารถจำแนกประสบการณ์ทางการบริหารได้ ดังนี้

1.1 เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ทำการสอนในสาขาบริหารการศึกษา

- ดร. โกมล จันทวงษ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.2 เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- นายสุรพล น้อยแสง อดีตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

- นายพีระพงษ์ ชยศรีทอง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 1

- นายบุญสม ทองทา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- นายอาคม สมบูรณ์พงศ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านกิโลสอง

- นายชาติ วีระยุทธศิลป์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริ

- นายชวลิต แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวังน้ำเย็นมิตรภาพที่ 179

- นายสมยศ ไชยศรี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขามะกะ

1.4 เป็นนักวิชาการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ดร.สุวิทย์ บึงบัว นักวิชาการสำนักเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข. คำเนินการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกผลจากการสนทนากลุ่ม

การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focused group discussion) โดยกำหนดระยะเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ตามแนวร่างคำถามการสนทนากลุ่มที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบใช้สนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างจากแนวคำถามจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ และร่างแนวสนทนากลุ่มตามผลที่ได้ในการดำเนินการ ผู้วิจัยจะกำหนดประเด็น สำหรับตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะใช้เทปบันทึก เพื่อรวบรวมสาระเนื้อหา และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการเสนอแนะเชิงนโยบายในแนวทางปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

การสนทนากลุ่ม (Focused group discussion) เนื่องจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การบริหารการสอน การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประเมินผลการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ มีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การเตรียมการก่อนการจัดสนทนากลุ่ม

1.1 การกำหนดหัวข้อประเด็น และแนวคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นแนวคำถามจัดลำดับเพื่อนำการสนทนาเป็นขั้นตอน และจัดลำดับความคิดเห็นให้เป็นหมวดหมู่หรือหัวข้อใหญ่

1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือ ผู้ถามคำถาม และกำกับการสนทนา ให้เป็นไปในแนวทางของข้อที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่จะศึกษามากที่สุด ในเวลาที่กำหนด

1.2.2 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note - taker) คือ ผู้ทำหน้าที่จดคำพูดทุกคำพูด ในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด รวมทั้งจดกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา เพราะในการจัดสนทนากลุ่มบางคนนิ่งเฉย ไม่แสดงความคิดเห็น แต่ก็รับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกกลุ่มรายอื่น และแสดงท่าทีเห็นด้วย ชื่นชม หรือไม่เห็นด้วยท่าทางตัดถัน หรืออึดอัด โดยการแสดงออกทางแวตตา หรือท่าทาง ซึ่งผู้จดบันทึกคำสนทนาจะสังเกต และบันทึกสิ่งเหล่านี้ไว้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในอันที่จะนำมาใช้ประกอบการศึกษาถึงบรรยากาศของการจัด กลุ่มสนทนาในแต่ละครั้ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูด และท่าทางของผู้ร่วม สนทนากลุ่ม

1.2.3 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) และผู้คอยกันผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัด สนทนากลุ่ม รวมทั้งทำหน้าที่บริการเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่ม

1.3 การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม อุปกรณ์ ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ เทปบันทึกเสียง หรือ กล้องวิดีโอ เพราะในการจัดสนทนากลุ่มนั้น ตลอดเวลาของการสนทนา จะมีการถกประเด็นปัญหา มีการโต้เถียง เป็นกระแสความคิดเห็น ที่ สวนกันไปมา ซึ่งผู้จดบันทึกคำสนทนาจะบันทึกไม่ทัน จึงต้องบันทึกภาพ และเสียงเอาไว้ เพราะ คำตอบที่เป็นกระแสโต้เถียง หรือประเด็นถกเถียงด้วยเหตุผล และการแสดงความคิดเห็นสอดคล้อง เห็นด้วย หรือโต้แย้งจะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่มที่มีการแสดง ความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

2. สถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเลือกสถานที่จัดสนทนากลุ่มที่สะดวกสำหรับสมาชิก ทุกคนมากที่สุด และเป็นที่พักกลุ่มคุ้นเคย บรรยากาศเงียบสงบ อากาศถ่ายเทสะดวก ใต้ต้นไม้ มีเสียงรบกวน แดดไม่ร้อน ไม่มีแมลงรบกวนและสามารถกันผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจาก พื้นที่ที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่มได้

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดสนทนากลุ่ม ประมาณ 2 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 9.00 - 11.00 น. ซึ่งนับว่าเป็นเวลาที่เหมาะสมให้สมาชิกได้พูดคุยเสนอแนะ ได้อย่างเต็มที่ และสามารถมีสมาธิในการร่วมสนทนาอย่างมาก

4. การกำหนดบุคคลที่เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ที่ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการ จากสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

5. ขั้นตอนการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนากลุ่ม ในการจัดกลุ่มสนทนาผู้วิจัยดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

5.1 การนัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ให้ผู้รับเชิญมาร่วมกันจัดกลุ่มสนทนาทราบ โดยย้ำเรื่องการเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลา และเข้าร่วมประชุมที่สถานที่ที่นัดหมาย

5.2 การเตรียมสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเตรียมสถานที่สำหรับการจัดสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยก่อนการจัดสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งจัดเตรียมเครื่องบันทึกเสียง และวัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้พร้อมที่สุดก่อนที่ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนากลุ่มเดินทางมาถึง

5.3 การดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเมื่อสมาชิกที่มาร่วมกลุ่มสนทนาที่เดินทางมาถึงห้องประชุม ผู้ดำเนินการสนทนา คือ ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัย ที่ทำหน้าที่จดบันทึกคำสนทนา และเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้ร่วมกันต้อนรับผู้ร่วมกลุ่มสนทนา และพูดคุยสนทนากันถึงเรื่องทั่วไป เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง และไว้วางใจผู้วิจัย เมื่อถึงเวลาที่กำหนดและสมาชิกครบแล้วจึงเริ่มการจัดสนทนา โดยผู้วิจัยได้แนะนำตนเองในฐานะผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม และแนะนำผู้ช่วยนักวิจัยประกอบด้วย ผู้จดบันทึกการสนทนากลุ่มและผู้ให้บริการทั่วไป แล้วอธิบายจุดมุ่งหมายของการจัดสนทนากลุ่ม

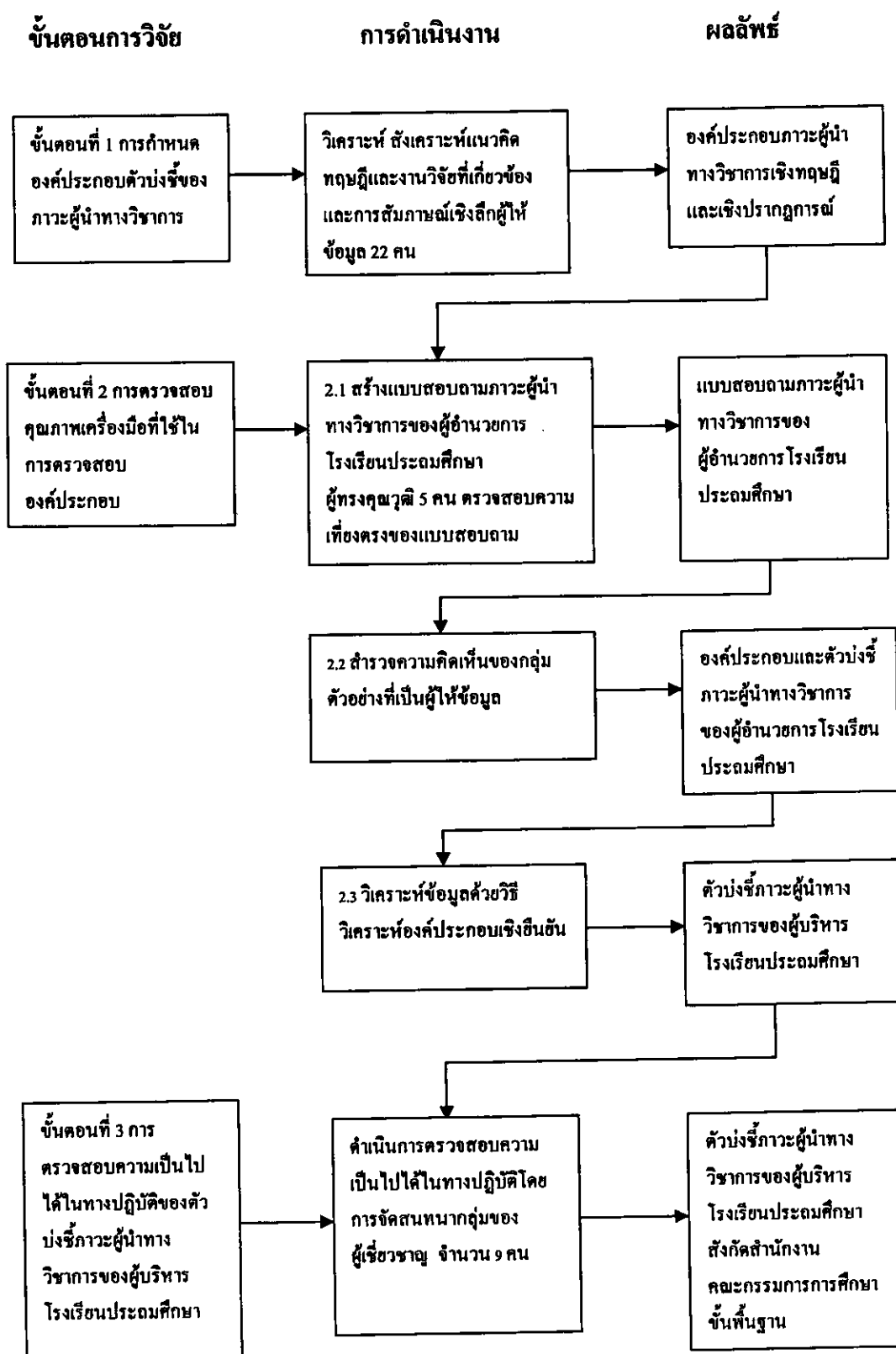
5.4 การสังเกตและจดบันทึก (Observation and field - note) ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นจริง

ความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ผู้วิจัยนำความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบความเป็นไปได้ไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไป

ค. รวบรวมข้อมูล และประเด็นต่าง ๆ จากการสนทนากลุ่ม

ง. วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

P = ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)

λ_i = ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)

$SE\lambda_i$ = ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบ (Standard error of factor)

R^2 = ค่าความเที่ยง หรือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Square multiple correlations)

χ^2 = ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square)

GFI = ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index)

AGFI = ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)

RMR = ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual)

SRMR = คำนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

(Standardized root mean square residual)

RMSEA = คำนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)

PGFI = คำนีรัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index)

CFI = คำนีรัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index)

NFI = ค่าคำนีรัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (Normed fit index)

NNFI = ค่าคำนีรัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการมา 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดองค์ประกอบทางวิชาการ ผู้วิจัยวิเคราะห์ทฤษฎีจากเอกสาร และตำราทางวิชาการ ผสมกับเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยสร้างเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จากผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับการวิจัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การบริหาร การสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการสอน แต่ละองค์ประกอบได้รอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1.1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ 2) กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจทางวิชาการ 3) กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา 4) ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร 5) สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน 6) ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการพัฒนางานวิชาการ 7) วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ และ 8) การสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน

1.2 การบริหารการสอน มี 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู 2) วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล 3) วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ 4) จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน 5) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วม

กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 6) จัดตารางพัฒนาครูภายใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ 7) สังเกต บันทึก ผลการพัฒนาวิชาชีพของครู 8) ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา 9) สนับสนุนการสอน ที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี 10) กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับ พันธกิจของโรงเรียน 11) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 12) ส่งเสริมครูให้มีความสามารถ ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 13) จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ 14) สนับสนุนการใช้ ข้อมูล และสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน 15) สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน และ 16) นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนที่กำหนดในแผนการสอน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงานทางโครงการวิชาการ 2) มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ อยู่เสมอ 3) ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง 4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ 5) สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 6) สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน และ 7) เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้กับครู

1.4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สร้างสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย 2) จัดแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ 3) จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน 4) พัฒนาให้มี ความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู 5) รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และ 6) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

1.5 การประเมินผลการสอนมี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ร่วมกับครูวางแผนการสอน และ ออกแบบการสอน 2) ร่วมกับครูควบคุมการสอน 3) ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน 4) ร่วมกับครู ประเมินประสิทธิผลการสอน 5) สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล 6) สะท้อนผลการเรียน กับนักเรียนเป็นรายบุคคล และ 7) สะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบตาม แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale questionnaire) 5 ระดับ ให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียน แสดงความเห็นต่อตัวบ่งชี้ทุกตัว นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อหาความสอดคล้องขององค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียน แสดงเป็นค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	SD	ระดับความเหมาะสม
การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ			
1. กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.45	0.368	มาก
2. กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจทางวิชาการ	4.48	0.584	มาก
3. กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา	4.42	0.602	มาก
4. ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร	4.14	0.474	มาก
5. สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของ โรงเรียน	4.06	0.543	มาก
6. ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการพัฒนางานวิชาการ	4.30	0.694	มาก
7. การสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	4.20	0.679	มาก
8. วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ	4.02	0.652	มาก
การบริหารการสอน			
1. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู	4.19	0.695	มาก
2. วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล	4.07	0.680	มาก
3. วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ	4.07	0.731	มาก
4. จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน	4.06	0.714	มาก
5. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.35	0.294	มาก
6. จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.91	0.706	มาก
7. สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู	3.97	0.676	มาก
8. ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.06	0.768	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ เหมาะสม
9. สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.772	มาก
10. กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับ พันธกิจของโรงเรียน	4.22	0.648	มาก
11. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.22	0.563	มาก
12. ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	4.27	0.672	มาก
13. จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ	4.09	0.401	มาก
14. สนับสนุนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน	4.08	0.768	มาก
15. สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน	4.04	0.765	มาก
16. นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอน ที่กำหนด ในแผนการสอน	4.02	0.657	มาก
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ			
1. ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงาน โครงการวิชาการ	4.12	0.658	มาก
2. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ	4.23	0.736	มาก
3. ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง	4.22	0.769	มาก
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มสาระ	4.30	0.614	มาก
5. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	4.49	0.445	มาก
6. สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน	4.38	0.570	มาก
7. เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้กับครู	4.32	0.620	มาก
การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
1. สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย	4.32	0.521	มาก
2. จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ	4.19	0.431	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ เหมาะสม
3. จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน	4.28	0.574	มาก
4. พัฒนาให้มีความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู	4.36	0.661	มาก
5. รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	0.566	มาก
6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง	4.47	0.438	มาก
การประเมินผลการสอน			
1. ร่วมกับครูวางแผนการสอนและออกแบบการสอน	4.16	0.487	มาก
2. ร่วมกับครูควบคุมการสอน	4.11	0.677	มาก
3. ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน	4.13	0.606	มาก
4. ร่วมกับครูประเมินประสิทธิผลการสอน	4.13	0.526	มาก
5. สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล	3.99	0.640	มาก
6. สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.07	0.631	มาก
7. สะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล	4.00	0.476	มาก

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (The first order confirmatory factor analysis)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือตามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดในแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแสดงผลข้อมูล ดังนี้

F1 แทน การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ

A1 แทน กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

A2 แทน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ

- A3 แทน กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
 A4 แทน ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร
 A5 แทน สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของ โรงเรียน
 A6 แทน ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการพัฒนางานวิชาการ
 A7 แทน วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ
 A8 แทน การสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการของ โรงเรียน

ตารางที่ 10 คำนำน้าหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบ
 นัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ($n = 660$)

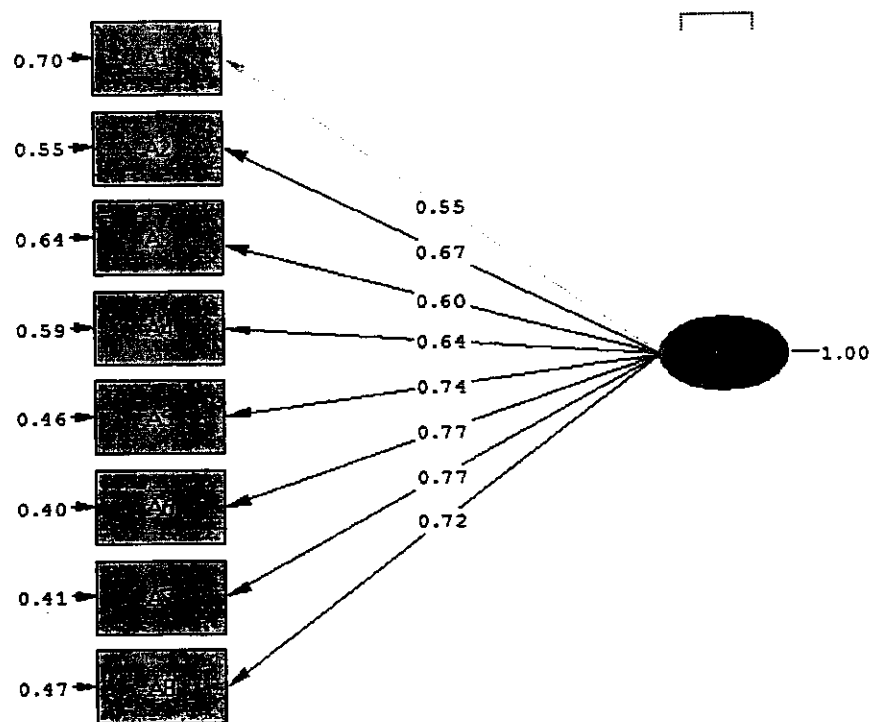
การกำหนดพันธกิจ ทางวิชาการ	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบ นัยสำคัญ (t)	Square Multiple correlation (R^2)
A1	0.550	0.091	11.006*	0.303
A2	0.672	0.087	13.950*	0.452
A3	0.598	0.098	11.053*	0.357
A4	0.641	0.105	11.109*	0.411
A5	0.736	0.112	11.965*	0.541
A6	0.772	0.110	12.756*	0.595
A7	0.768	0.126	11.042*	0.590
A8	0.725	0.105	12.600*	0.525

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) = 0.901

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance Extracted: ρ_v) = 0.472

* $p < .05$

สามารถแสดงโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการได้
 ดังภาพที่ 3



Chi-Square=12.24, df=6, P-value=0.05690, RMSEA=0.040

ภาพที่ 3 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ

ในการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ โดยหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ($n = 660$)

ดัชนีชี้วัดความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square: χ^2)	12.236	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.057	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi - square: χ^2 / df)	2.039	$\chi^2 / df < 2.00$	ไม่เหมาะสม
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)	0.995	GFI > .90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	0.972	AGFI > .90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual: RMR)	0.016	RMR < .05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	0.016	SRMR < .05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)	0.039	RMSEA < .05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัคของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)	0.566	PGFI > .49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	0.999	CFI > .90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Normed fit index: NFI)	0.997	NFI > .90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Non normed fit index: NNFI)	0.993	NNFI > .90	เหมาะสมดี

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของดัชนีชี้วัดการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ทั้ง 8 ดัชนี มีค่าระหว่าง 0.77 - 0.55 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ ($A7 = 0.77$) ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการพัฒนางานวิชาการ ($A6 = 0.77$) สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน ($A5 = 0.74$) การสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ($A8 = 0.72$) กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจทางวิชาการ ($A2 = 0.67$) ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร ($A4 = 0.64$) กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ($A3 = 0.60$) และกำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($A1 = 0.55$)

ผู้วิจัยได้ปรับ โมเดลการวัดคุณค่าดัชนี วัดความสอดคล้องของ โมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีค่า $\chi^2 = 12.24$ ค่า $df = 6$ ค่า $p\text{-value} = 0.06$ ค่า $\chi^2/df = 2.04$ ค่า $GFI = 1.00$ ค่า $RMSEA = 0.04$ ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดการวัดองค์ประกอบของ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากคำถามทั้ง 8 ข้อ จากแบบสอบถาม สามารถใช้วัดค่าของตัวแปร การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ได้จริง

สรุปโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือ โมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ที่มี 8 ตัวชี้วัด พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแสดงผลข้อมูล ดังนี้

F2 แทน องค์ประกอบการบริหารการสอน

B1 แทน วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็นและความต้องการของครู

B2 แทน วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล

B3 แทน วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ

B4 แทน จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

B5 แทน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

B6 แทน จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

B7 แทน สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู

B8 แทน ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

B9 แทน สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

B10 แทน กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน

- B11 แทน กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 B12 แทน ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
 B13 แทน จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ
 B14 แทน สนับสนุนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน
 B15 แทน สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน
 B16 แทน นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนที่กำหนดในแผนการสอน

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบ
 นัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square Multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการบริหารการสอน ($n = 660$)

การบริหารการสอน	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบ นัยสำคัญ (t)	Square Multiple correlation (R^2)
B1	0.708	0.053	17.130*	0.499
B2	0.638	0.056	16.154*	0.593
B3	0.640	0.064	12.882*	0.590
B4	0.586	0.064	12.882*	0.657
B5	0.519	0.059	11.875*	0.731
B6	0.612	0.060	14.457*	0.625
B7	0.688	0.061	15.807*	0.527
B8	0.787	0.061	18.319*	0.381
B9	0.705	0.061	16.303*	0.503
B10	0.768	0.064	16.906*	0.410
B11	0.691	0.062	15.874*	0.523
B12	0.713	0.060	16.621*	0.492
B13	0.501	0.060	11.830*	0.749

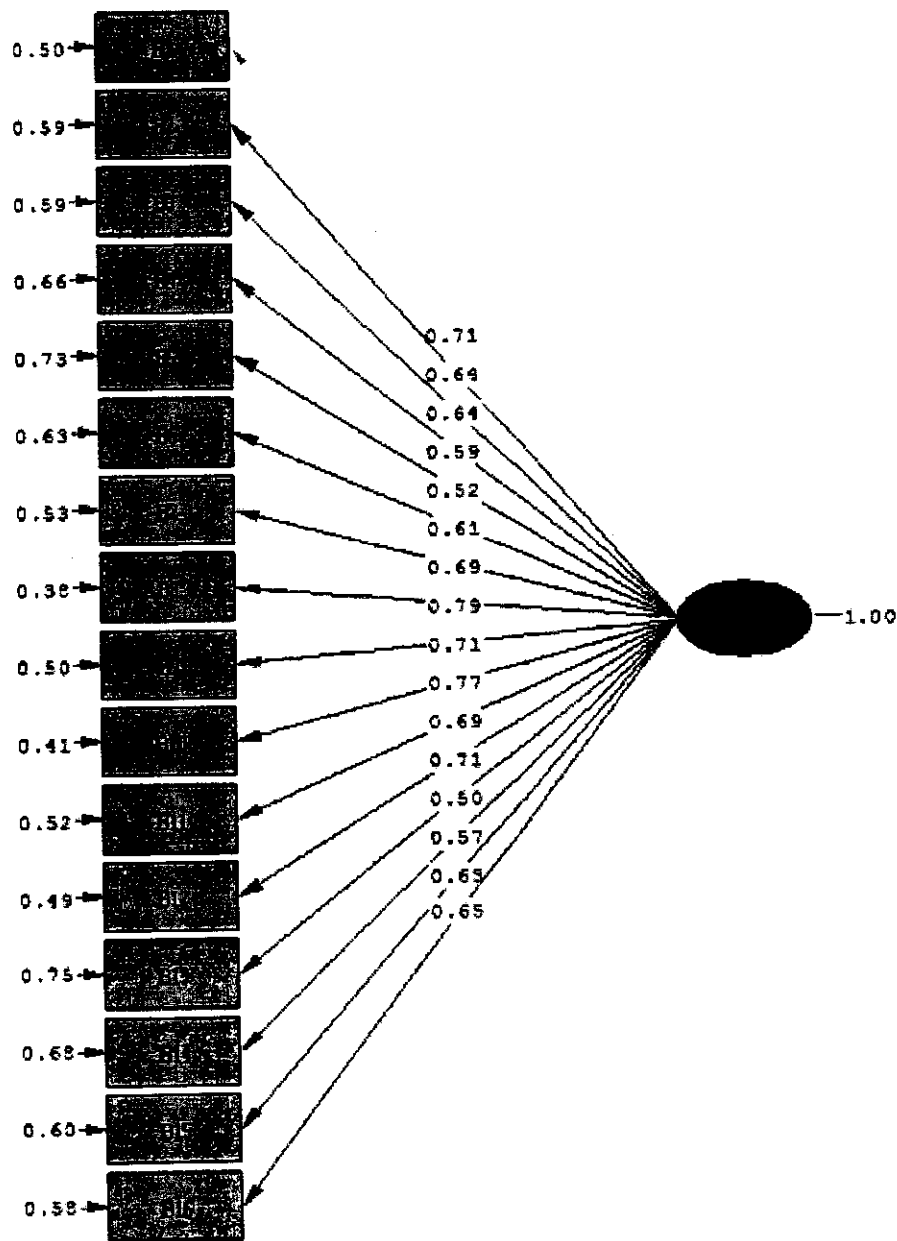
ตารางที่ 12 (ต่อ)

การบริหารการสอน	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบ นัยสำคัญ (t)	Square Multiple correlation (R^2)
B14	0.567	0.066	12.170*	0.679
B15	0.632	0.064	13.817*	0.601
B16	0.643	0.063	14.252*	0.587

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) = 0.857
 ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance Extracted: ρ_v) = 0.216

* $p < .05$

สามารถแสดงโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอนได้ ดังภาพที่ 4



Chi-Square=31.61, df=37, P-value=0.71957, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน โดยหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 13 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน ($n = 660$)

ตารางที่ 13 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน (n = 660)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square: χ^2)	31.608	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.720	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค - สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi - square: χ^2 / df)	0.854	$\chi^2 / df < 2.00$	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)	0.994	GFI > .90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	0.978	AGFI > .90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual: RMR)	0.012	RMR < .05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	0.012	SRMR < .05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)	0.000	RMSEA < .05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)	0.570	PGFI > .49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	1.000	CFI > .90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Normed fit index: NFI)	0.998	NFI > .90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index: NNFI)	1.001	NNFI > .90	เหมาะสมดี

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของดัชนีชี้วัด การบริหารการสอน ทั้ง 16 ดัชนี มีค่าระหว่าง 0.79 - 0.50 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) เรียงตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ คือ ประสานงานการจด และใช้หลักสูตรสถานศึกษา (B8 = 0.79) กำกับติดตาม การปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน (B10 = 0.77) ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (B12 = 0.71) วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความ จำเป็น และความต้องการของครู (B1 = 0.71) สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี (B9 = 0.71) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (B11 = 0.69) สังเกต บันทึกผลการพัฒนา วิชาชีพครู (B7 = 0.69) นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนที่กำหนดในแผน การสอน (B16 = 0.64) วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ (B3 = 0.64) วางแผนพัฒนา วิชาชีพครูรายบุคคล (B2 = 0.64) สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน (B15 = 0.63) จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (B6 = 0.61) จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียน (B4 = 0.59) สนับสนุนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน (B14 = 0.57) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (B5 = 0.52) และจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน ที่เพียงพอ (B13 = 0.50)

ผู้วิจัยได้ปรับ โมเดลการวัดจนค่าดัชนี วัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีค่า $\chi^2 = 31.61$ ค่า $df = 37$ ค่า $p\text{-value} = 0.72$ ค่า $\chi^2/df = .85$ ค่า $GFI = .99$ ค่า $RMSEA = 0.00$ ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดการวัดองค์ประกอบของ การบริหารการสอน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากคำถามทั้ง 16 ข้อ จากแบบสอบถาม สามารถใช้วัดค่าของตัวแปร การบริหารการสอนได้จริง

สรุปโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 2 การบริหารการสอน ที่มี 16 ตัวชี้วัด พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารการสอน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 16 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแสดงผลข้อมูลดังนี้

F3 แทน องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

C1 แทน ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนและแผนงานทางโครงการวิชาการ

C2 แทน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ

C3 แทน ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง

C4 แทน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ

C5 แทน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

C6 แทน สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน

C7 แทน เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้กับครู

ตารางที่ 14 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square Multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($n = 660$)

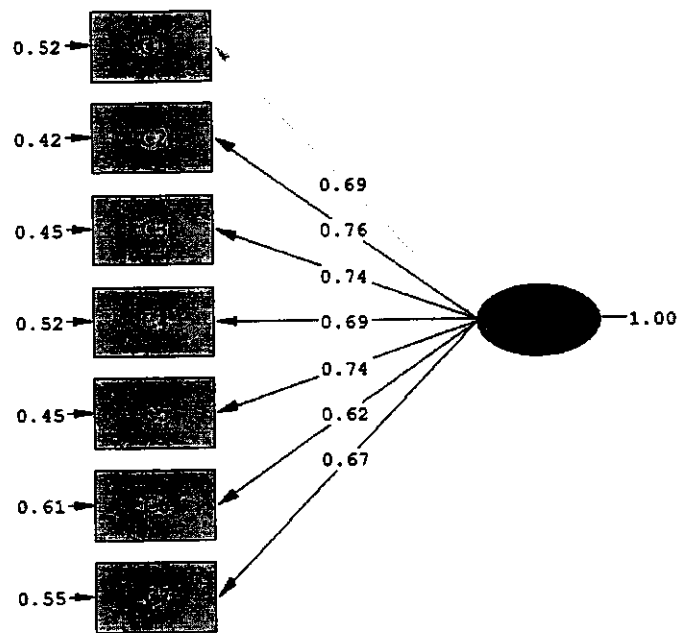
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบนัยสำคัญ (t)	Square Multiple correlation (R^2)
C1	0.689	0.076	13.527*	0.475
C2	0.764	0.075	14.822*	0.583
C3	0.739	0.080	13.430*	0.546
C4	0.694	0.082	12.295*	0.481
C5	0.742	0.098	10.987*	0.551
C6	0.623	0.072	12.527*	0.388
C7	0.674	0.075	13.100*	0.454

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) = 0.873

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance Extracted: ρ_v) = 0.497

* $p < .05$

สามารถแสดง โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการได้ ดังภาพที่ 5



Chi-Square=1.78, df=2, P-value=0.41029, RMSEA=0.000

ภาพที่ 5 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($n = 660$)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	1.78	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.410	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2 / df)	0.892	$\chi^2 / df < 2.00$	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)	0.999	GFI > .90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	0.989	AGFI > .90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	0.004	RMR < .05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	0.004	SRMR < .05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)	0.000	RMSEA < .05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัคของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)	0.714	PGFI > .49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	1.000	CFI > .90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมสมอิงเกณฑ์ (Normed fit index: NFI)	0.999	NFI > .90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index: NNFI)	1.001	NNFI > .90	เหมาะสมดี

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของดัชนีชี้วัด การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ทั้ง 7 ดัชนี มีค่าระหว่าง 0.76 - 0.62 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ (C2 = 0.76) สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู (C5 = 0.74) ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง (0.74) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ (C4 = 0.69) ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงานทางโครงการวิชาการ (C1 = 0.69) เป็นตัวแทนนักวิชาการที่ดีให้ครู (C7 = 0.67) และ สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน (C6 = 0.62)

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลการวัดจนค่าดัชนี วัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีค่า $\chi^2 = 1.78$ ค่า $df = 2$ ค่า $p\text{-value} = 0.41$ ค่า $\chi^2/df = .89$ ค่า $GFI = 1.00$ ค่า $RMSEA = 0.00$ ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดการวัดองค์ประกอบของ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากคำถามทั้ง 7 ข้อ จากแบบสอบถาม สามารถใช้วัดค่าของตัวแปร การบริหารการสอนได้จริง

สรุปโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ที่มี 7 ตัวชี้วัด พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแสดงผลข้อมูล ดังนี้

F4 แทน องค์ประกอบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

D1 แทน สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย

D2 แทน จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ

D3 แทน จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ

ของโรงเรียน

D4 แทน พัฒนาให้มีความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู

D5 แทน รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน

D6 แทน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

ตารางที่ 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าการทดสอบ
 นัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงยืนยัน การพัฒนาสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($n = 660$)

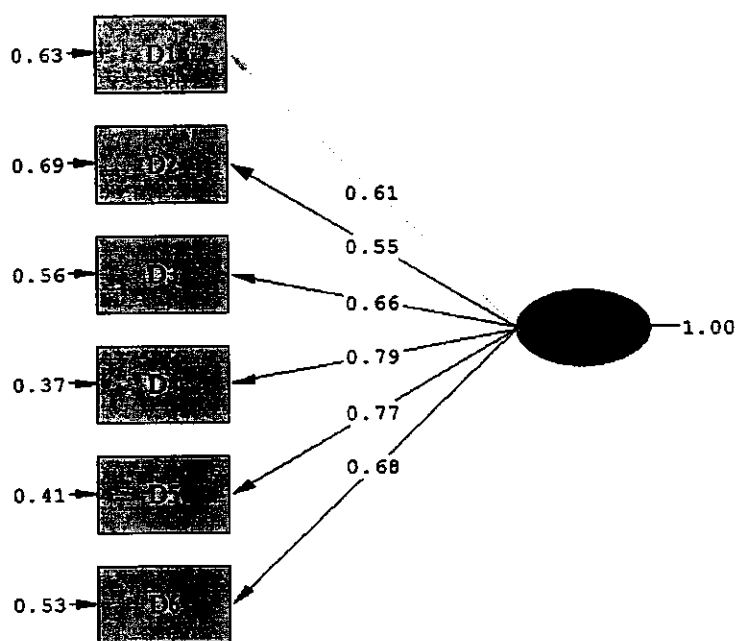
การพัฒนาสิ่งแวดลอม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบ นัยสำคัญ (t)	Square multiple correlation (R^2)
D1	0.606	0.085	13.764*	0.367
D2	0.554	0.073	12.531*	0.308
D3	0.664	0.084	13.118*	0.441
D4	0.795	0.088	14.959*	0.632
D5	0.766	0.086	14.684*	0.587
D6	0.683	0.084	13.445*	0.466

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) = 0.838

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance Extracted: ρ_v) = 0.467

* $p < .05$

สามารถแสดงโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดลอมที่เอื้อ
 ต่อการเรียนรู้ได้ ดังภาพที่ 6



Chi-Square=5.69, df=5, P-value=0.33775, RMSEA=0.014

ภาพที่ 6 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (n = 660)

ดัชนีชี้วัด	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	5.69	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.338	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2 / df)	1.138	$\chi^2 / df < 2.00$	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)	0.997	GFI > .90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	0.988	AGFI > .90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีราคาของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	0.012	RMR < .05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีราคาของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	0.012	SRMR < .05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีราคาที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)	0.015	RMSEA < .05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)	0.632	PGFI > .49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	1.000	CFI > .90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed fit index: NFI)	0.997	NFI > .90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index: NNFI)	0.999	NNFI > .90	เหมาะสมดี

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของดัชนีชี้วัด การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้ง 8 ดัชนี มีค่าระหว่าง 0.80 - 0.55 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ พัฒนาให้มีความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู (D4 = 0.80) รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน (D5 = 0.77) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง (D6 = 0.68) จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน (D3 = 0.66) สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบปลอดภัย (D1 = 0.61) และจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ (D2 = 0.55)

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลการวัดจนค่าดัชนี วัดความสอดคล้องของ โมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีค่า $\chi^2 = 12.24$ ค่า $df = 6$ ค่า $p\text{-value} = 0.06$ ค่า $\chi^2/df = 1.14$ ค่า $GFI = 1.00$ ค่า $RMSEA = 0.04$ ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบของ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากคำถามทั้ง 6 ข้อ จากแบบสอบถาม สามารถใช้วัดค่าของตัวแปร การบริหารการสอนได้จริง

สรุปโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่มี 6 ตัวชี้วัด พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแสดงผลข้อมูล ดังนี้

F5 แทน องค์ประกอบการประเมินผลการสอน

E1 แทน ร่วมกับครูวางแผนการสอนและออกแบบการสอน

E2 แทน ร่วมกับครูควบคุมการสอน

E3 แทน ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน

E4 แทน ร่วมกับครูประเมินประสิทธิผลการสอน

E5 แทน สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล

E6 แทน สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

E7 แทน สะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \lambda_i$) ค่าทดสอบ
 นัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square Multiple correlation (R^2) ของการวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการประเมินผลการสอน ($n = 660$)

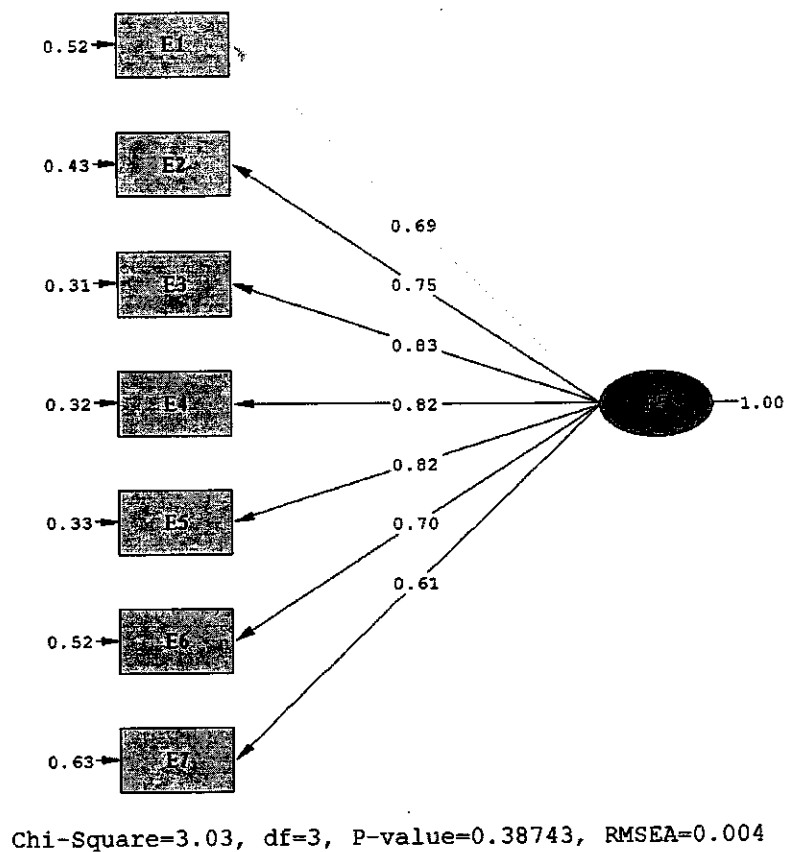
การประเมินผลการสอน	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ_i)	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน ($SE \lambda_i$)	ค่าทดสอบ นัยสำคัญ (t)	Square multiple correlation (R^2)
E1	0.690	0.082	14.424*	0.524
E2	0.753	0.059	18.452*	0.433
E3	0.829	0.067	17.886*	0.313
E4	0.824	0.074	16.038*	0.321
E5	0.819	0.073	16.367*	0.329
E6	0.694	0.070	14.416*	0.518
E7	0.607	0.067	13.200*	0.632

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) = 0.899

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance Extracted: ρ_v) = 0.561

* $p < .05$

สามารถแสดงโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดในองค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน โดยหาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการสอน ($n = 660$)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	3.027	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.387	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2 / df)	1.009	$\chi^2 / df < 2.00$	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)	0.999	GFI > .90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	0.988	AGFI > .90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	0.007	RMR < .05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	0.007	SRMR < .05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)	0.004	RMSEA < .05	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)	0.507	PGFI > .49	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	1.000	CFI > .90	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed fit index: NFI)	0.999	NFI > .90	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index: NNFI)	1.000	NNFI > .90	เหมาะสมดี

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของดัชนีชี้วัด การประเมินผล การสอนทั้ง 7 ดัชนี มีค่าระหว่าง 0.83 - 0.61 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) เรียงตาม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน ($E3 = 0.83$) ร่วมกับครูประเมิน ประสิทธิภาพการสอน ($E4 = 0.82$) สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล ($E5 = 0.82$) ร่วมกับครู ควบคุมการสอน ($E2 = 0.75$) สะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ($E6 = 0.69$) ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบการสอน ($E1 = 0.69$) และสะท้อนผลการเรียน ของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล ($E7 = 0.61$)

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลการวัดจนค่าดัชนี วัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีค่า $\chi^2 = 3.03$ ค่า $df = 3$ ค่า $p\text{-value} = 0.39$ ค่า $\chi^2/df = 1.01$ ค่า $GFI = 1.00$ ค่า $RMSEA = 0.01$ ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดการวัดองค์ประกอบของ การประเมิน ผลการสอน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากคำถามทั้ง 7 ข้อ จากแบบสอบถาม สามารถใช้วัดค่าของตัวแปร การบริหารการสอนได้จริง

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary order confirmatory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเดียวกันหรือไม่ องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่า กัน และเพื่อวัด โมเดล โครงสร้างและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำนวณค่าพารามิเตอร์ของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ขององค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้

1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_j) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน และค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{λ_j})

2. ค่าสถิติทดสอบ t ($t\text{-test}$) เพื่อทดสอบว่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่ ถ้าค่า t มากกว่า 1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าไม่เท่ากับ ศูนย์

3. ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (Squared multiple correlations for X - Variables: R^2) หรือเป็นค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ได้จากสมการถดถอย ที่มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นค่าที่บอกถึงสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปร

สังเกตได้กับองค์ประกอบร่วม หรือค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ในการวัดตัวแปรแฝง ค่านี้ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (สุภมาส อังสุโชติ, 2554, หน้า 139 - 140)

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit Indices) ได้แก่ χ^2 , χ^2/df , GFI, AGFI, RMR, SRMR, RMSEA, PGFI, CFI, NFI และ NNFI

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency)

1. การหาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_C) จากสูตร

$$\text{Construct Reliability: } \rho_C = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \varepsilon_i}$$

2. การหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_V)

$$\text{Average Variance Extracted: } \rho_V = \frac{\sum \lambda^2}{n}$$

ตอนที่ 1 คำนวณค่าพารามิเตอร์ของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ขององค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้

ตารางที่ 20 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_y) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{λ_y}) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (Squared Multiple Correlations: R^2) ($n = 660$)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้)	น้ำหนักองค์ประกอบ			
		$B(\lambda_y)$	SE	t	R^2
FAC 1	การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ				
A1	กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียน สู่ความเป็นเลิศ	0.518	-	-	0.268
A2	กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ	0.617	0.027	13.779	0.381

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้)	น้ำหนักองค์ประกอบ			
		$B (\lambda_j)$	SE	t	R^2
A3	กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร สถานศึกษา	0.681	0.034	12.201	0.464
A4	ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร	0.603	0.033	11.310	0.364
A5	สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน	0.646	0.035	11.600	0.417
A6	ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการพัฒนางานวิชาการ	0.792	0.041	12.781	0.627
A7	วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ การสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการ	0.695	0.040	12.410	0.483
A8	ของโรงเรียน	0.330	0.061	7.207	0.109
FAC 2	การบริหารการสอน				
B1	วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู	0.692	-	-	0.479
B2	วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล	0.661	0.026	17.424	0.437
B3	วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนา วิชาชีพ	0.663	0.029	16.141	0.440
B4	จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน	0.541	0.028	13.846	0.293
B5	สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ	0.518	0.028	12.718	0.268
B6	จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	0.606	0.033	14.277	0.367
B7	สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู	0.656	0.032	15.357	0.430
B8	ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร สถานศึกษา	0.767	0.029	17.730	0.588
B9	สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี	0.778	0.027	17.356	0.605

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้)	น้ำหนักองค์ประกอบ			
		$B (\lambda_y)$	SE	t	R^2
B10	กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน	0.772	0.031	16.938	0.596
B11	กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	0.735	0.029	17.367	0.540
B12	ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	0.713	0.027	17.350	0.508
B13	จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ	0.507	0.028	12.169	0.257
B14	สนับสนุนการใช้ข้อมูล และสารสนเทศ ขับเคลื่อนการสอน	0.592	0.029	13.197	0.350
B15	สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลพัฒนาการสอน ร่วมกัน	0.581	0.028	14.054	0.338
B16	นิเทศการจัดการเรียนการสอนตาม กระบวนการสอนที่กำหนดในแผนการสอน	0.603	0.029	13.840	0.364
FAC 3	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ				
C1	ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงานทางโครงการวิชาการ	0.664	-	-	0.441
C2	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ อยู่เสมอ	0.611	0.025	15.862	0.373
C3	ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง	0.656	0.029	14.746	0.430
C4	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ	0.670	0.029	14.959	0.449
C5	สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	0.678	0.030	14.054	0.460
C6	สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน	0.626	0.028	14.030	0.392
C7	เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้กับครู	0.723	0.028	15.783	0.523
FAC 4	การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
D1	สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย	0.676	-	-	0.457

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้)	น้ำหนักองค์ประกอบ			
		$B (\lambda_y)$	SE	t	R^2
D2	จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มสาระ	0.639	0.029	14.214	0.408
D3	จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน	0.671	0.030	13.274	0.450
D4	พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคี ในหมู่ครู	0.803	0.035	14.828	0.645
D5	รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมาย ของโรงเรียน	0.660	0.031	13.540	0.436
D6	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ให้เข้มแข็ง	0.547	0.029	11.623	0.299
FAC 5	การประเมินผลการสอน				
E1	ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบ การสอน	0.705	-	-	0.497
E2	ร่วมกับครูควบคุมการสอน	0.796	0.030	19.549	0.634
E3	ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน	0.840	0.033	20.520	0.706
E4	ร่วมกับครูประเมินประสิทธิผลการสอน	0.786	0.037	16.277	0.618
E5	สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล	0.759	0.035	16.725	0.576
E6	สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	0.681	0.034	15.381	0.464
E7	การสะท้อนผลการเรียนของนักเรียน กับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล	0.526	0.030	12.536	0.277

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_y) ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าอยู่
ระหว่าง 0.330 - 0.840 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{λ_y}) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.025 - 0.061
ค่าสถิติ t ที่ทดสอบนัยสำคัญ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทุกองค์ประกอบ และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (Squared multiple correlations: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.109 - 0.706

ตารางที่ 21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (γ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \gamma$) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Squared multiple correlations: R^2) ($n = 660$)

ตัวแปร	องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง)	น้ำหนักองค์ประกอบ			
		$B(\gamma)$	SE	t	R^2
FAC 1	การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ	0.915	0.071	12.883	0.838
FAC 2	การบริหารการสอน	0.943	0.051	18.330	0.890
FAC 3	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	0.928	0.054	17.258	0.861
FAC 4	การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.805	0.054	15.007	0.647
FAC 5	การประเมินผลการสอน	0.818	0.049	16.647	0.669

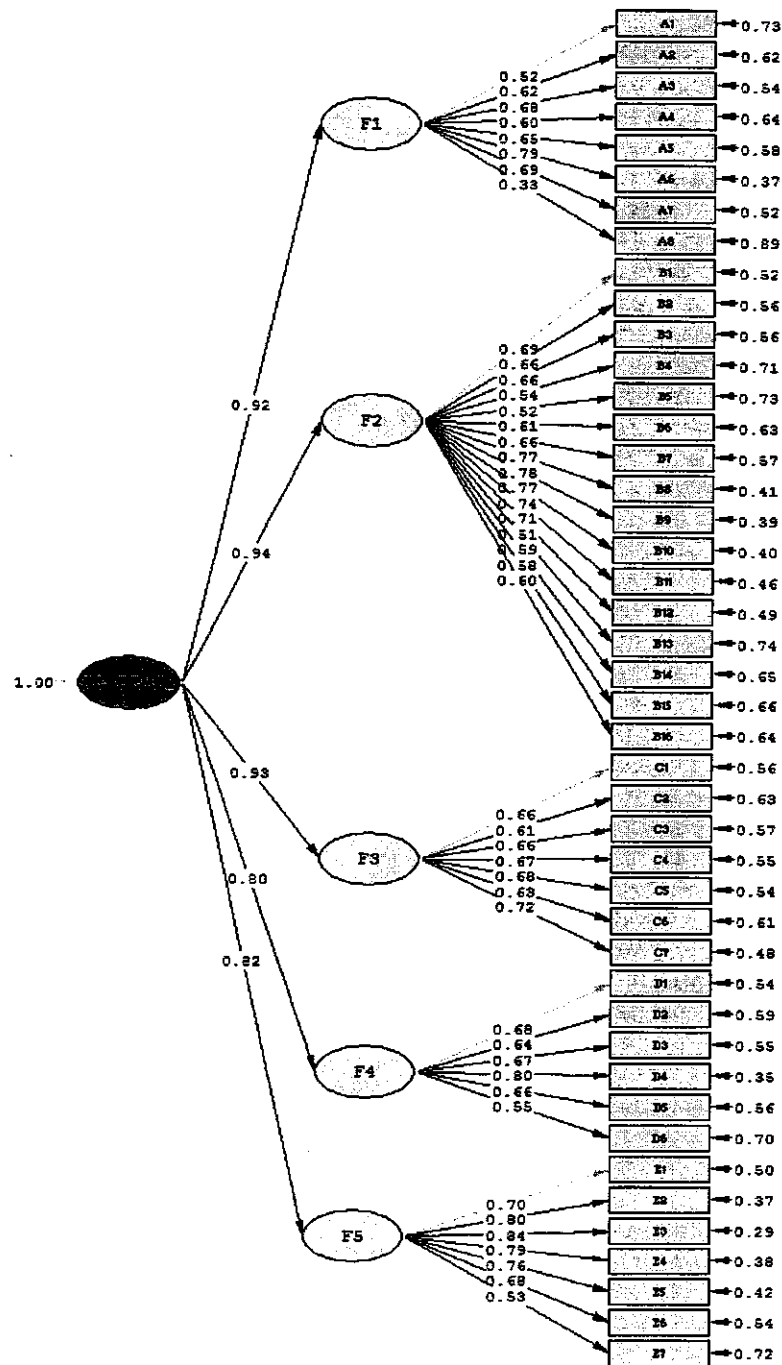
จากตารางที่ 21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (γ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.805 - 0.943 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($SE \gamma$) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.049 - 0.071 ค่าสถิติ t ที่ทดสอบนัยสำคัญ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกองค์ประกอบ และค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบมีค่าดังนี้ องค์ประกอบกำหนดพันธกิจทางวิชาการ $R^2 = .838$, องค์ประกอบการบริหารการสอน $R^2 = .890$, องค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ $R^2 = .861$, องค์ประกอบพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ $R^2 = .647$ และองค์ประกอบประเมินผลการสอน $R^2 = .669$

ตอนที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 การตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา จากดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดล (Goodness of fit indices) ดังข้อมูลจากการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงชั้นอันดับที่สอง (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($n = 660$)

ดัชนีชี้วัดความเหมาะสมพอดี		ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)		385.220	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)		0.101	$p > .05$	เหมาะสมดี
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2 / df)		1.097	$\chi^2 / df < 2.00$	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of fit index: GFI)		0.974	GFI $> .90$	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)		0.927	AGFI $> .90$	เหมาะสมดี
6. ดัชนีราคาของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)		0.013	RMR $< .05$	เหมาะสมดี
7. ดัชนีราคาของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)		0.026	SRMR $< .05$	เหมาะสมดี
8. ดัชนีราคาที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA)		0.012	RMSEA $< .05$	เหมาะสมดี
9. ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี (Parsimony goodness of fit index: PGFI)		0.569	PGFI $> .49$	เหมาะสมดี
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)		1.000	CFI $> .90$	เหมาะสมดี
11. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (Normed fit index: NFI)		0.996	NFI $> .90$	เหมาะสมดี
12. ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมสมไม่อิงเกณฑ์ (Non - normed fit index: NNFI)		0.999	NNFI $> .90$	เหมาะสมดี

จากตารางที่ 22 พบว่า โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสอดคล้อง
เหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 8



Chi-Square=385.22, df=351, P-value=0.10084, RMSEA=0.012

ภาพที่ 8 โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

จากภาพที่ 8 และตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าค่า โคล-สแควร์ = 385.22 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ค่า โคล - สแควร์สัมพัทธ์ 1.10 (น้อยกว่า 2.00) ค่า GFI = 0.97 (มากกว่า 0.90) ค่า AGFI = 0.93 (มากกว่า 0.90) ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดด้วยชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency)

การตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ของ โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การหาค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_C)

$$\begin{aligned}\rho_C &= \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \varepsilon_j} \\ &= \frac{(0.518+0.617+\dots+0.526)^2}{(0.518+0.617+\dots+0.526)^2 + (0.732+0.69+\dots+0.723)} \\ &= \frac{840.072}{840.072+24.497} \\ &= 0.972\end{aligned}$$

2. การหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_V)

$$\begin{aligned}\rho_V &= \frac{\sum \lambda^2}{n} \\ &= \frac{0.518^2 + 0.617^2 + \dots + 0.526^2}{44} \\ &= \frac{19.507}{44} \\ &= 0.443\end{aligned}$$

การคำนวณค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ (Construct Reliability: ρ_C) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_V) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ (Construct reliability: ρ_C) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variance extracted: ρ_V) ในแต่ละองค์ประกอบ และ โดยรวม

ตัวแปรแฝง	Construct reliability (ρ_C)	Average variance extracted (ρ_V)
การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ	0.901	0.472
การบริหารการสอน	0.857	0.216
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	0.873	0.497
การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.838	0.467
การประเมินผลการสอน	0.899	0.561
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวม	0.972	0.443

จากตารางที่ 23 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าความเที่ยงสูง (มากกว่า .60) (สุภมาส อังสุโชติ, 2554, หน้า 153) และองค์ประกอบการประเมินผลการสอนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริหารการสอน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโมเดลในภาพรวม พบว่า มีค่าความเที่ยงระดับสูง $\rho_C = .972$ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ $\rho_V = .443$ นั่นคือ โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบได้ประมาณ 44.3 %

สรุป จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary order confirmatory factor analysis) ของ โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 3 ตอน แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบย่อย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า และพบว่าชุดของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการลู่เข้า (Convergent validity)

3. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของโมเดลเชิงโครงสร้างจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์
ทางการบริหาร (Focus group)

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เข้าสู่กิจกรรม
การวิจัยการระดมสมองจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 9 คน
โดยนำเสนอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ที่ละด้าน เมื่ออภิปรายทั่วถึงและผู้วิจัยสอบถาม และสรุปมติของผู้ร่วมอภิปราย แล้วจึงเปิดอภิปราย
ด้านต่อไปจนครบ 5 ด้าน

ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ	กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	ผู้วิจัยนำเสนอตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้ ร่วมฟังอภิปรายและสรุปสอบททานก่อนอภิปรายกลับมา
1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ	แสดงความคิดเห็นกันหลากหลาย ผู้วิจัยสรุปสอบททานความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ สรุปรวมความคิดเห็นเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้	ยังตัวบ่งชี้ที่เสนอ สรุปผลได้ ดังนี้
1.1 กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนผู้มีความจำเป็นต่อการพัฒนางานวิชาการ และตัวผู้บริหารต้องให้ภาวะผู้นำใจให้ครูภาคหวังต่อคุณภาพนักเรียนทางบวก	1. กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนางานวิชาการ และตัวผู้บริหารต้องให้ภาวะผู้นำใจให้ครูภาคหวังต่อคุณภาพนักเรียนทางบวก	1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ คือ
1.3 กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา	2. ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของงานวิชาการ จะต้องผูกพันกับการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ทางวิชาการเพราะจะเป็นตัวแบบให้โรงเรียนถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปแบบ และผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสื่อสารสำคัญในด้านนี้	1.1 กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนผู้มีความจำเป็นต่อการพัฒนางานวิชาการ เป็นเลิศ
1.4 ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดการรอบเป้าหมายของหลักสูตร	3. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน คิษย์เก่า และชุมชนเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	1.2 กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ
1.5 สื่อสารเป้าหมายหลักสูตรของโรงเรียน		1.3 กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร	ข้อสรุป
วิชาการ/ตัวบ่งชี้ แต่ละองค์ประกอบ	โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา	
2. การบริหารการสอบ	ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนให้กับกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้รับทราบ เพื่อขอความ ร่วมมือดำเนินงานตามหลักสูตร	1.6 ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการพัฒนางานวิชาการ
2.1 วางแผนพัฒนาวิชาชีพครู	จากองค์ประกอบการบริหาร มีประเด็นความคิดเห็นของผู้มี ประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้	1.7 วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ สรุปผลการสอบทานค่าอภิปรายกับตัวบ่งชี้ ที่เสนอ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ยอมรับตัวบ่งชี้ ทุกตัว คือ
ตามความจำเป็น และ	1. การพัฒนาศักยภาพทางสมอง คุณธรรมจริยธรรม และทักษะต่าง ๆ	2.1 วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู
ความต้องการของครู	ให้กับนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2551 นั้น ครูต้องมีความรู้ ในวิชาชีพครูที่จำเป็นคือ ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการ	2.2 วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล
2.2 วางแผนพัฒนาวิชาชีพครู	จิตวิทยาการเรียนรู้ วิธีสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางการสร้าง และ ใช้สื่อการสอน การควบคุมชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียน	2.3 วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนา วิชาชีพ
รายบุคคล	ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและทักษะต่าง ๆ เหล่านี้เป็น องค์ความรู้ของวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน
2.3 วางแผนร่วมกับครู	ของนักเรียนวัย 7 - 12 ปี ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ ในการพัฒนาคุณภาพของครูในโรงเรียนให้มีความรู้ และทักษะ	2.5 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ
ในการจัดอบรมพัฒนา		
วิชาชีพ		
2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ		
ครูในโรงเรียน		

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ	โรงเรียนประถมศึกษา	
2.5 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	ในการใช้ความรู้ทางวิชาชีพเหล่านั้นคือ วางแผนพัฒนาครู ทั้งรายกลุ่ม รายบุคคล ตามความจำเป็น โดยจัดอบรมภายใน โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือส่งครูไปอบรมที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนกลางระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม การติดตามผล การฝึกอบรมของครูก็เป็นภาระงานสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน เช่นกัน	2.6 จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ
2.6 จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ		2.7 สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู
2.7 สังเกต บันทึกผล		2.8 ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร
การพัฒนาวิชาชีพของครู		สถานศึกษา
2.8 ประสานงานการจัด และใช้หลักสูตรสถานศึกษา		2.9 สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี
ใช้หลักสูตรสถานศึกษา		2.10 กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียน
2.9 สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี		ให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน
คุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี		2.11 กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
2.10 กำกับติดตาม		2.12 ส่งเสริมครูให้มีความสามารถ ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
การปฏิบัติงานในห้องเรียน		2.13 จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ
	การสอน โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบสวนสอบสวนจึงจะเกิดทักษะ	

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ		
ให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน	กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เมื่อตกลงกับครูแล้วก็ให้ครูเขียนแผนการสอนที่มีขั้นตอนการสอนตามวิธีสอนนั้น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องติดตามผลการสอนของครู โดยการเข้าสังเกตการสอน	2.14 สนับสนุนการใช้ข้อมูล และสารสนเทศ ขับเคลื่อนการสอน
2.11 กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	ตามวิธีการนิเทศแบบคิติก ทำให้ครูสอนได้อย่างมีอาชีพ ในขณะที่เดียวกัน ก็นิเทศการจัดการชั้นเรียนไปพร้อมกัน หากนักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระเบียบย่อมเกิดการเรียนรู้ได้	2.15 สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา การสอนร่วมกัน
2.12 ส่งเสริมครูให้มีความสามารถ	อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนไปพร้อมกับการพัฒนาครูด้วย ในภาพรวม ผู้บริหารต้องทำงานกับครูกับนักเรียนตลอดเวลา	2.16 นิเทศการจัดการเรียนการสอน ตามกระบวนการสอนที่กำหนด ในแผนการสอน
2.13 จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่เพียงพอ	3. ผู้บริหารต้องจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศทางการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ รูปแบบการสอน สื่อการสอนร่วมสมัย	
2.14 สนับสนุนการใช้ข้อมูล และสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน	ผลงานวิจัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ให้ครูได้สืบค้น และนำออกมาพัฒนาการเรียนการสอน โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน	
การสอน	รวมทั้ง	

ตารางที่ 24 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
2.15 สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน	การออกแบบสื่อการสอนแบบใหม่ๆ คือช่วยการกระทำดังกล่าว ทำให้ครูเสนอผลงานประกอบการเรียนวิทย์ฐานะได้	
2.16 นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนที่กำหนดในแผนการสอน	4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ในวิชาชีพครูมากเท่ากับหรือมากกว่าครู เมื่อออกแบบการสอนร่วมกันแล้ว ผู้บริหารตกลงร่วมกับครูว่า เราจะพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน และขอมีเทศการสนภาคเรียนละครั้งเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของการสอนแต่ละขั้นตอนของวิธีสอนแล้วก็นำผลการสังเกตวิเคราะห์ร่วมกับครู การแสดงภาวะผู้นำดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ	สรุปผลการสอบถามคำอภิปรายกับตัวบ่งชี้ที่เสนอ พบว่าผู้มีประสบการณ์ยอมรับตัวบ่งชี้ทุกตัว คือ
3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	จากองค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีประเด็นความ คิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้	3.1 ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงานทางโครงการวิชาการ
3.1 ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอน และแผนงานทางโครงการ	1. แผนพัฒนาวิชาการของโรงเรียนและแผนการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อวิชาชีพครูมาก ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตรวจ	

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการ/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ	แผนการจัดการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ รวมทั้งแผนงาน	3.2 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ
3.2 มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมทางวิชาการ	วิชาการอื่น ๆ เช่น การจัดสัมมนาทางการเรียนการสอน การออกค่าย วิชาการเป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากติดตามกำกับแผนงานวิชาการแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องด้วย	อยู่เสมอ
3.3 ส่งเสริมมาตรการ ทางวิชาการให้เข้มแข็ง	2. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ต่อมาตรการดำเนินงานทาง	3.3 ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง
3.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม	วิชาการให้เข้มแข็ง ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระทุกวิชา เพราะทุกวิชา	3.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ
ทางวิชาการให้ครอบคลุม	ที่ประยุกต์ในหลักสูตรล้วนมีความสำคัญกับนักเรียนมาก เมื่อมี	3.5 สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
ทุกกลุ่มสาระ	กิจกรรมทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้เวลากับครู และ	3.6 สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน
3.5 สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	นักเรียน ย่อมเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูด้วย การแสดง	3.7 เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดีให้กับครู
3.6 สร้างขวัญกำลังใจให้กับ นักเรียน	พฤติกรรมดังกล่าวยังจัดได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตัวแบบที่ดีให้ครู และนักเรียนด้วย	
3.7 เป็นตัวแบบนักวิชาการ ที่ดีให้กับครู		

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ตัวปั่งที่แต่ละองค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	จากองค์ประกอบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้	สรุปผลการสอบถามคำอภิปรายกับตัวบ่งชี้ที่เสนอ พบว่าผู้มีประสบการณ์ยอมรับว่าบ่งชี้ที่ทุกตัว คือ
4.1 สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ	1. แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรฯ 2551 ซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.1 สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบตลอดทั้งปี
4.2 จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุม	โรงเรียนควรจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา อาทิ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ป้ายนิเทศ นิทรรศการ	4.2 จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ
4.3 จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา	สวนพฤกษศาสตร์ สวนครัว คอกปศุสัตว์ หรืออื่นๆ แหล่งเรียนรู้ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระ แหล่งเรียนรู้ต้องจัดเงินมีประโยชน์ร่วมทั้งการรักษาความปลอดภัยด้วย	4.3 จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน
สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน	โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวนพฤกษศาสตร์ สวนครัว คอกปศุสัตว์	4.4 พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่ครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร	ข้อสรุป
วิชาการ/ตัวบ่งชี้	โรงเรียนประถมศึกษา	
แต่ละองค์ประกอบ		
4.4 พัฒนาให้มีความร่วมมือ	2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในโรงเรียนผู้บริหาร	4.5 รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุน
และความสามัคคีในหมู่ครู	โรงเรียนควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง	เป้าหมายของโรงเรียน
4.5 รักษาทรัพยากรภายนอก	ครู และนักเรียน ทั้งนี้เพราะจากทฤษฎีการเรียนรู้หากการวางแผน	4.6 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน
ที่สนับสนุนเป้าหมาย	ปฏิบัติกิจกรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนมอบหมาย	กับโรงเรียนให้เข้มแข็ง
ของโรงเรียน	ภาระรับผิดชอบให้ทำคนร่วมมือกันปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึก	
4.6 สร้างความสัมพันธ์	“เป็นเจ้าของ” งานที่ตนคิดขึ้น เกิดการเรียนรู้และเกิดความผูกพัน	
ระหว่างบ้านกับโรงเรียน	ต่อกิจกรรมนั้นและเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน เกิดความสามัคคี	
ให้เข้มแข็ง	ในโรงเรียน	
	3. บ้าน และชุมชนเป็นทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้สำคัญของโรงเรียน	
	ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและขอความร่วมมือให้นักเรียน	
	ได้เข้าไปศึกษาหาความรู้ได้อย่างสะดวก ได้เรียนรู้ชุมชนของตนเอง	

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ	จากองค์ประกอบการประเมินผลการสอน มีประเด็นความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	สรุปผลการสอบทานคำอภิปรายกับตัวบ่งชี้
5 การประเมินผลการสอน	จากองค์ประกอบการประเมินผลการสอน มีประเด็นความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	ที่เสนอ พบว่าผู้มีประสบการณ์ยอมรับตัวบ่งชี้
5.1 ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบ	ดังนี้	ทุกตัว คือ
การสอน	1. การจัดการเรียนการสอนถือว่าดีว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน ดังนั้น	5.1 ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบ
5.2 ร่วมกับครูควบคุมการสอน	ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน	การสอน
5.3. ร่วมกับครูวิเคราะห์ผล	กล่าวคือ ตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียน	5.2 ร่วมกับครูควบคุมการสอน
การสอน	ต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ ตรวจสอบ	5.3. ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน
5.4 ร่วมกับครูประเมิน	หลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับครูในการออกแบบการสอน เช่น	5.4 ร่วมกับครูประเมินประสิทธิภาพการสอน
ประสิทธิภาพการสอน	แผนการสอน นิเทศควบคุมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	5.5 สะท้อนผลการสอนกับครูเป็นรายบุคคล
5.5 สะท้อนผลการสอนกับครู	ประเมินผลการสอน ซึ่งการประเมินผลการสอนนั้นหลักสูตรฯ 2551	5.6 สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียน
เป็นรายบุคคล	ให้ความสำคัญกับการประเมินจากสภาพจริง คือ ประเมินพัฒนา	เป็นรายบุคคล
5.6 สะท้อนผลการเรียน	การประเมินชิ้นงานที่สะท้อนผลการเติบโตทั้งด้านสติปัญญา	5.7 สะท้อนผลการเรียนของนักเรียน
กับนักเรียนเป็นรายบุคคล	กิจกรรม และทักษะกระบวนการ	กับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร	ข้อสรุป
แต่ละองค์ประกอบ	โรงเรียนประถมศึกษา	
5.7 สะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล	<p>2. การผลการประเมินนักเรียนมีความสำคัญต่อการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพของการจัดการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำผลการประเมินไปปรึกษาหารือกับครูเพื่อศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของการจัดการเรียนการสอน หากนักเรียนกลุ่มใดหรือคนใดมีปัญหาเรื่องการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจเชิญนักเรียนมาปรึกษาหารือหาทางช่วยเหลืออย่างจริงจัง โดยขอพบผู้ปกครองให้ช่วยเหลืออีกทางหนึ่งด้วย</p>	
	<p>อนึ่งนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องให้ความสนใจสำคัญเช่นกัน ต้องวางแผนร่วมกับกับครู และผู้ปกครองในการส่งเสริมเด็กเหล่านี้</p>	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methods design) มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนแรก ศึกษาเอกสารประกอบการเก็บข้อมูลเชิงลึกของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้องประกอบ และตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การกำหนด พันธกิจทางวิชาการ การบริหารการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการสอน รวมทั้งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ 44 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factors analysis) เพื่อตรวจสอบ โมเดลการวัดแต่ละองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สาม ตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม (Focus group) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนแรกใช้แบบสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth interview questionnaire) สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวน 22 คน ขั้นตอนที่สอง ใช้แบบสอบถามประมาณค่า (Rating-scale) แบบสอบถามความคิดเห็น ต่อตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบจาก ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายวิชาการ และ ครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 660 คน ขั้นตอนที่สาม จัดประชุมผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 9 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) การกำหนด พันธกิจทางวิชาการ 2) การบริหารการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การพัฒนา สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการสอน โดย

1.1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัว ได้แก่ กำหนดมาตรฐานคุณภาพ นักเรียนสู่ความเป็นเลิศ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร สถานศึกษา ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดกรอบเป้าหมายของหลักสูตร สื่อสารเป้าหมาย

หลักสูตรของโรงเรียน ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการพัฒนางานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้างานวิชาการ และสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน

1.2 การบริหารการสอน มีตัวบ่งชี้ 16 ตัว ได้แก่ วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูตามความจำเป็น และความต้องการของครู วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดตารางพัฒนาครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สังเกต บันทึกผลการพัฒนาวิชาชีพของครู ประสานงานการจัด และใช้หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี กำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ จัดวัสดุการสอนที่เพียงพอ สนับสนุนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศขับเคลื่อนการสอน สังเกตการสอนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสอนร่วมกัน และนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนที่กำหนดในแผนการสอน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัว ได้แก่ ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนและแผนงานโครงการวิชาการ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู สร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน และเป็นตัวแทนนักวิชาการที่ดีให้กับครู

1.4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัว ได้แก่ สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาให้มีความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่ครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

1.5 การประเมินผลการสอน มีตัวบ่งชี้ 7 ตัว ได้แก่ ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบการสอน ร่วมกับครูควบคุมการสอน ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน ร่วมกับครูประเมินประสิทธิผลการสอน สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล และสะท้อนผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล

2. โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 385.22 ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ 1.10 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.93 ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของสมเคลเชิงโครงสร้าง โดยการระดมความคิดจากผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร (Focus group) ที่มีต่อตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ มีความเห็นด้วยกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการและดัชนีบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ 2) การบริหารการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการสอน ผลการวิจัยนี้ แม้ได้ทำการศึกษาในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย แต่ก็สอดคล้องกับแนวคิด และผลการวิจัยของประเทศตะวันตก คือ สอดคล้องกับ แมคอีแวน (Mc Ewans, 1998) ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีต้อง อาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอน และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของคุณภาพการเรียนการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีทักษะในการสอนจริง ฮอลลิงเจอร์ และเฮก (Hallinger and Heck, 1996) อธิบายว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้เกิดการจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลีธวูด (Leithwood, 2006) ที่ว่าผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย นอกจากนี้ บาร์ธ (Barth, 1990) ได้แสดงความเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้นั้น บลาเซ และบลาเซ (Blaze' and Blaze', 1998) ได้ทำการวิจัย และพบว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์หลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน การเตรียมบทเรียนอย่างระมัดระวัง ครูเอาใจใส่กระบวนการเรียนการสอนมากขึ้น ครูใช้ดุลยพินิจอย่างมีอาชีพเพื่อปรับเปลี่ยนการสอนในห้องเรียน ตัวครูเองก็มีความพึงพอใจ เชื่อมมัน และรู้สึกปลอดภัย นอกจากนี้ มาร์ช (Marsh, 1997) ที่ได้สรุปว่า "ผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญ

กับการปฏิรูป 4 ประการคือ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตร การส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศการสอนและประเมินครู การจัดทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร การจัดและปกป้องเวลาสอนของครู และการกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยกำหนดความคาดหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน การปรากฏตัวให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ การให้ขวัญกำลังใจแก่ครู และนักเรียน 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ (โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง) ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันของครู เชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกระหว่างบ้านกับโรงเรียน รวมทั้ง มาร์ซาโน วอเตอร์ และแมคเนลตี (Marzano Waters and McNulty, 2005) เสริมว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญประการหนึ่งคือ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน และการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน ดังกล่าวมีเหตุผลทางวิชาการรองรับทั้งหลักการและผลการวิจัยทางการบริหารการศึกษา สำหรับตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านนั้นสามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดพันธกิจทางวิชาการมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ กำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ กำหนดกรอบเป้าหมายของหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศนั้นมีความจำเป็นสำหรับการบริหาร โรงเรียน ดังคำกล่าวของ เบร์ คาลเวล และมิลลิแกน (Beare Caldwell and Millikan, 1997) อธิบายว่า ผู้นำดีเด่น (Outstanding) ต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับองค์การของตน และบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องต้องได้รับการสื่อสารในทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันระหว่างสมาชิก ฮอย และฮอย (Hoy and Hoy, 2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด สร้างความร่วมมือทางการเรียนการสอนกับครู ใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูในเรื่องการเรียนการสอน การปรับปรุงการสอน และการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับงานวิชาการนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน 2) ผู้บริหาร และครูต้องร่วมมือกันปรับปรุงความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างให้ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงการเรียนการสอน 4) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้การสนับสนุน และจัดหาทรัพยากรเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จ 5) ผู้บริหาร โรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีทันต่อนวัตกรรม การเรียนการสอนนักเรียน และ 6) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องรับรู้และแสดงความยินดีกับความสำเร็จของนักเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ตามมาตราที่ 39 และมาตรา 40 ที่กำหนดว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการโรงเรียนภายใต้หลักการ “การบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน - School based management” จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของ โรงเรียน กำหนดหลักสูตร - สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน และกำหนด มาตรฐานคุณภาพนักเรียน ซึ่งทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติในขั้นตอนการเตรียมการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ในด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ มีเหตุผลทางวิชาการ รองรับทั้งหลักการ และผลการวิจัยทางการบริหารการศึกษา

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการสอน มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ วางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ตามความจำเป็น และความต้องการของครู วางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล ผลการวิจัยนี้สอดคล้อง กับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติภาวะผู้นำทางการสอนของสหรัฐตาม กฎหมาย Instructional leadership act of 2007 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ นิยามผู้บริหาร โรงเรียนว่า “ต้องเป็นผู้มี คุณภาพสูง (Highly qualified principal - HQP)” กล่าวคือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้อง 1) แสดงให้เห็น ว่ามีความตระหนักถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เอาใจใส่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์จากการวิจัย ทางวิชาการ ใช้การกระตุ้นเชิงพัฒนา การสะท้อนตนเองว่าเป็นที่เลี้ยงครู และ3) แสดงให้เห็นว่า มีความสามารถในการบริหาร การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (Congress, 2007) ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู (Teaching profession) ซึ่งในการประกอบอาชีพการสอนหรืออาชีพครูนั้น จำต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ นวัตกรรมการสอน การวัดผลการศึกษา (Glickman, et.al, 2013) อย่างไรก็ตามครูผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเติมเต็มองค์ความรู้ และทักษะเหล่านี้ อยู่เสมอให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความจำเป็น และเป็นตัวบ่งชี้ คุณภาพของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อธิบายประโยชน์ ของการพัฒนาอาชีพว่า 1) ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรได้ต่อไป 2) ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น 3) ช่วยสร้าง ภาวการณ์ที่ดีให้กับองค์กร 4) ช่วยให้อุตสาหกรรมมีการพัฒนาตนเอง (ชูชัย สมितिไกร, 2554) จากประโยชน์ของการพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวเน้นย้ำให้ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของครู พัฒนาครูระดับโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาครู รายบุคคล ซึ่ง ชมิตซ์ และฮันเตอร์ (Schmidt and Hunter, 1992) ได้เสริมแนวคิดนี้ว่า หากผู้บริหาร ได้ปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครูดังกล่าวต่อเนื่องจะทำให้ครูหรือบุคลากรเกิดประสบการณ์

ในการเรียนรู้จริง และเกิดเป็นทักษะ ประสบการณ์เป็นศูนย์กลางในการกำหนดผลการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพได้ วอล์คเกอร์ และแลมเบิร์ต (Walker and Lambert, 1995) ให้แนวคิดที่สนับสนุนว่า “ด้วยวิธีการเช่นนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำเชิงวิชาการ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนและแผนงาน โครงการวิชาการ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งเสริมมาตรการทางวิชาการให้เข้มแข็ง ซึ่งในแนวคิดของ ชมิตต์ และฮันเตอร์ (Schmidt and Hunter, 1992) อธิบายว่า ในทฤษฎีผู้นำทางวิชาการนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารปรับพฤติกรรมครูตามความจำเป็น โดยอาศัยพฤติกรรมที่ประเมินได้ กลิคแมน และคณะ (Glickman, et.al., 2013, pp. 72 - 73) กล่าวว่า โรงเรียนทุกโรงเมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนแล้วต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ ส่วนหนึ่งของการกำหนดวัตถุประสงค์คือหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งจากหลักสูตรจะพัฒนามาเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนคือ ติดตามการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ โดยคลุกคลีกับครูในการทบทวนแผนการสอน ให้คำอธิบายจนครูเข้าใจ สาธิตกิจกรรมบางอย่างให้ดู สอนให้ดูเป็นตัวอย่าง ทุกอย่างที่กำลังกล่าวมาผู้บริหารโรงเรียนต้องไม่ละเลยที่จะตรวจสอบความเข้าใจของครู นอกจากนี้ ไวล์ และบอนดี (Wile and Bondi, 2004) ยังได้อ้างอิงมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารของสหรัฐอเมริกาในมาตรฐานที่ 1 ได้กำหนดว่า “ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่สร้างความสำเร็จทางการเรียนให้กับนักเรียน โดยร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนให้การช่วยเหลือ ร่วมจัดกิจกรรม และอุทิศความสามารถของตนตามกระบวนการที่ตนของการเรียนรู้ (The council of chief state school officers, 1996) โดยกำหนดให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ สร้างความมั่นใจว่านักเรียนมีความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต

แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธ์กับการดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอน และโครงการทางวิชาการ มีส่วนร่วมกับครูในกิจกรรมการเรียนการสอนและโครงการทางวิชาการ รวมทั้งสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียน

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ ไวล์ และบอนดี (Wile and Bondi, 2004) ที่กล่าวถึงมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารของสหรัฐอเมริกา (The council of chief state school officers, 1996, pp. 356 - 357) ในมาตรฐานที่ 3 ซึ่ง กำหนดว่า “ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่สร้างความสำเร็จทางการเรียนให้กับนักเรียนโดยการบริหารโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย นักเรียนสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ศิลปะ ห้องสมุด มีความเป็นระเบียบ ดึงดูดนักเรียนให้เข้าไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียนอาทิ สวนสมุนไพร สวนพฤกษศาสตร์ คอกสัตว์เลี้ยง รั้วโรงเรียน ไม้ดอกไม้ประดับ ต้องเป็นระเบียบปลอดภัยในมาตรฐานที่ 3 นี้ยังกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ(Theories and models of organizations and principles of organizational development) หลักการ และเงื่อนไขการสร้างความปลอดภัย และสวัสดิภาพของนักเรียน (Principles and issues relating to school safety and security) หลักการของการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดความสมดุลของการใช้พื้นที่ (Principles and issues relating to school facilities and use of space) และเทคโนโลยีร่วมสมัยที่สนับสนุนการบริหารงาน (Current technologies that support management functions) ในแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2013, pp. 20 - 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียนว่า ในโรงเรียนนั้น กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นพันธกิจที่สำคัญที่สุด งานอื่น ๆ ในโรงเรียนจัดเป็นงานที่มีความจำเป็นอันดับสองรองจากการเรียนการสอน (Secondary to the basic mission of teaching and learning) ในความสำคัญของการเรียนการสอนนั้น ของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miske, 2013) เน้นย้ำว่าสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอน (Environment is critical to the organization functioning of school) สิ่งแวดล้อมเป็นพลังงาน (Energy) สิ่งแวดล้อมสามารถนำมาใช้เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ (Resources) เป็นแหล่งสร้างค่านิยม (Values) เป็นแหล่งสร้างนวัตกรรม (Technology) เป็นแหล่งกระตุ้นความใฝ่รู้ (Demands) และสามารถเล่าเรื่องประวัติศาสตร์ความเป็นมา (History) ของโรงเรียนได้ จากมาตรฐานวิชาชีพ และแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว แสดงให้เห็น โครงสร้างของตัวบ่งชี้การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลของการวิจัยเรื่องนี้

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การประเมินผลการสอนที่สำคัญ ได้แก่ ร่วมกับครูวางแผนการสอน และออกแบบการสอน ร่วมกับครูควบคุมการสอน ร่วมกับครูวิเคราะห์ผลการสอน ร่วมกับครูประเมินประสิทธิผลการสอน สะท้อนผลการเรียนกับนักเรียนเป็นรายบุคคล และสะท้อน

ผลการเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครองเป็นรายบุคคล ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการประเมินผลการสอนเหล่านี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน และคณะ (Glickman, et.al., 2013, pp. 185 - 196) เกี่ยวกับขอบเขต และบทบาทของผู้บริหาร (Supervisor) ในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนว่า ขั้นตอนแรกเป็นการตรวจสอบสอบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินนั้นเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (Formative evaluation) หรือเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความมีคุณภาพของแผนการเรียน (Summative evaluation) หากเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถกระทำได้ตลอดเวลาที่เรียน ส่วนการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพแผนการเรียนนี้กระทำเมื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจบแล้ว สำหรับขั้นตอนการประเมินผลทั่ว ๆ ไป กลิคแมน และคณะ (Glickman, et.al., 2013) แนะนำว่า 1) กำหนดเนื้อหาสาระที่จะประเมิน 2) กำหนดคำถามที่จะประเมิน 3) กำหนดใช้เครื่องมือการประเมิน 4) ประเมิน และวิเคราะห์ผลการประเมิน และ 5) จัดกระทำผลการประเมิน และนำเสนอในขณะที่ โกลแฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และคราจิวิสกี (Goldhammer Anderson and Krajewski, 1993) ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการสอนในลักษณะของการนิเทศแบบ คลินิก (Clinical supervision) หรือการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นสร้างความสัมพันธ์กับครู (Preconference) ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารร่วมกับครูในการวางแผนการสอน ออกแบบการสอน ตกลงเงื่อนไขการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ขั้นสังเกตการสอน (Observation) ผู้บริหารเข้าสังเกตการสอนของครูตามที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนที่ 1) ขณะสังเกตการสอนผู้บริหารตรวจสอบความเที่ยงตรงของขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สังเกตการจัดการชั้นเรียน สังเกตการกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ สังเกตทักษะการใช้คำถาม สังเกตทักษะการใช้สื่อ ทักษะการลงสรุป ซึ่งเป็นการใช้ความรู้ประสบการณ์ และทักษะทางวิชาชีพการสอน (Teaching profession) ของครู จัดบันทึกตามแบบประเมินการสอน หรืออาจบันทึกภาพเคลื่อนไหวขณะสอนของครู 3) ขั้นวิเคราะห์ และแปลความหมาย (Analysis and interpretation) ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์พฤติกรรม การสอน แปลความการแสดงพฤติกรรมของครู จัดหมวดหมู่ผลการสังเกตการสอนตามโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ อาทิ การจัดการกิจกรรมตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการสอน จำนวนนักเรียนที่ให้ความสนใจร่วมกิจกรรม จำนวนครั้งของการใช้คำถามกระตุ้นนักเรียน จำนวนครั้งที่ใช้คำถามให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ จำนวนครั้งที่ครูใช้สื่อประกอบการอธิบาย จำนวนครั้งที่ครูสรุปขั้นตอนการเรียนรู้ สรุปเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ฯลฯ ขั้นตอนที่ 4 ประชุมประเมินผลการสังเกตการสอน (Post conference) ผู้บริหารและครูเลือกเวลาที่เหมาะสมประชุม และเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของครูที่ได้เข้าสังเกต โดยเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์แล้ว รวมทั้งภาพเคลื่อนไหวแบบบันทึกพฤติกรรม หรืออื่น ๆ ให้ครูทราบ เสนอแนวทางในการพัฒนาในการสอนของครู

ในครั้งต่อไป สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งบางคนอาจต้องประสานงานกับผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือดูแลนักเรียนด้วย ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ผลรวมของกระบวนการ (Critique) ผู้บริหาร และครูเลือกเวลาที่จะร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์กระบวนการช่วยเหลือครูโดยตรงใน 4 ขั้นตอนที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการประเมินผลการสอนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้ง

2. โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ 2) การบริหารการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการสอน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์ = 385.22 (เกณฑ์ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ 1.10 (เกณฑ์ต้องน้อยกว่า 2.00) ค่า GFI = 0.97 (เกณฑ์ต้องมากกว่า 0.90) ค่า AGFI = 0.93 (เกณฑ์ต้องมากกว่า 0.90) ซึ่งเป็นค่าในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ ลอค และแลทแฮม (Locke and Latham, 1990) พบว่าการกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ แบลซ และแบลซ (Blasé' and Blasé', 1999a) ที่ได้วิจัยพบว่า เมื่อผู้บริหาร โรงเรียนติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูพร้อมกับสะท้อนผล จะทำให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนโดยใช้แนวคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น ใส่ใจกับกระบวนการเรียนการสอนมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ครัก (Krug, 1993) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1) การกำหนดพันธกิจหลักของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ มิชเชล และคาสเซิล (Mitchell and Castle, 2005) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีประสิทธิผลมากกว่าการสร้างบรรยากาศทางปัญญา 2) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูทำการสอนด้วยกัน สิ่งนี้ผู้บริหารถือว่าสำคัญ ดังนั้น การทำการสอนร่วมกับครูจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 3) ผู้บริหาร โรงเรียนทุ่มเทอุทิศตนเองในการร่วมมือกับครูในการปฏิบัติงานวิชาการ สอดคล้องกับ ฮอย และฮอย (Hoy and Hoy, 2003) ที่อธิบายบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีหน้าที่รับผิดชอบ

การพัฒนาบรรยากาศทางการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ดีที่สุด สร้างความร่วมมือทางการเรียน การสอนกับครู โดยใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานกับครู พูดยุกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง สำนักงานการศึกษา ของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005) กำหนดให้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องแสดง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) จัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้กิจกรรมการเรียน การสอนในโรงเรียนมีความสำคัญอันดับแรก 2) ให้ความสำคัญกับการวิจัยการอ่าน (Scientificallly-based reading research) ของครูผู้สอนและนักเรียน 3) เน้นความสอดคล้องระหว่างหลักสูตร การสอน การประเมินผล และการประเมินมาตรฐาน (Focus on alignment of curriculum instruction, assessment and standards) 4) การวิเคราะห์ (Data analysis) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อตรวจสอบสมรรถนะที่เกิดจากการเรียนการสอน และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้แก้ปัญหา การสอนของครู และ 5) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Culture of continuous learning for adults)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการของโรงเรียน มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบเป้าหมายหลักสูตร ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรของโรงเรียน และเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน
2. พัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียนในด้านบริหารการเรียนการสอน โดยพัฒนาวิชาชีพครูโดยจัด กิจกรรมการพัฒนาในโรงเรียนและส่งครูไปรับการพัฒนากำกับติดตามการปฏิบัติงานในห้องเรียน การจัดหาจัดทำสื่อการสอน ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการสอน นิเทศการเรียนการสอน
3. พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้สามารถจัดบรรยากาศส่งเสริมทางวิชาการใน โรงเรียน ในด้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมทางวิชาการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ให้กับนักเรียน เป็นตัวแบบนักวิชาการที่ดี
4. พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้มีศักยภาพในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน

5. พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้สามารถประเมินผลการสอน นำผลการสอนของครู มาวิเคราะห์หาทางปรับปรุงโดยสะท้อนผลกับครูรายบุคคล นักเรียนรายบุคคล และผู้ปกครอง รายบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปดำเนินการวิจัย “วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
2. ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 4 องค์ประกอบ เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหา การศึกษาของประเทศ
3. ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปทำวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการกับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า
และรับส่งพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542, 2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546). “สารานุกรมระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงานตามยุทธศาสตร์”. งานพัฒนารูปแบบการจัดงานงบประมาณแบบใหม่และ
ยุทธศาสตร์ในภาพรวม. เข้าถึงได้จาก [http://www.bb.go.th/information/
semina/15dec_46/Encyclopedia%20RE1.doc](http://www.bb.go.th/information/semina/15dec_46/Encyclopedia%20RE1.doc)
- จิระประภา อัครบวร. (2547). *Competency pitfalls*. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (อัดสำเนา)
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียน
การสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอชอาร์เซ็นเตอร์
จำกัด.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร... เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*.
กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- นิตยา สำเร็จผล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญมี เณรยอด. (2545). รายงานผลการดำเนินงาน โครงการนำร่องระดับชาติเรื่องการพัฒนา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: วิถีและวิถีไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับ การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- ประสิทธิ์ เจียวศรี และคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รัชนิวรรณ วณิชย์นอม. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. (อัดสำเนา)
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2548). ชัดสมรรถนะ: การบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารดำรงราชานุภาพ, 5(15), 65 - 81.
- วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว. (2548). วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์ศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหาร โรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วิลาวัลย์ มากุ่ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). การใช้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงาน (โครงการ). เข้าถึงได้จาก <http://ia.psd.ku.ac.th/doc/kpi.doc>.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- สถายุ ธีระวณิชตระกูล. (2552). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 400306 องค์การและการจัด การศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2549). “สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา”. *วารสารการศึกษาไทย*, 3(17), 10 - 13.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *วารสาร Human Resource*, 9(53), 44 - 51.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*, 19(6), 10 - 15.
- สุพล วงสินธุ์. (2537). “โรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ” *สารพัฒนาหลักสูตร*, 14(119), 10 - 12.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [http : // suthep. ricr.ac. th](http://suthep.ricr.ac.th)
- สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. คู่มือนิพนธ์การศึกษา* บัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- แสงสุรีย์ ทักศนพูนชัย. 2548. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน. *วารสาร Quality*. 12(91), 110 - 113.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย . (2549). *การสนทนากลุ่ม*. เข้าถึงได้จาก http://www.vijai.org/articles_data/show_topic.asp?Topicid=98.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.อีพีวิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/mainpage/index.php>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). *การสังเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินรอบแรก (2544 - 2548) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จากจาก http://www.onesqa.or.th/upload/195/FileUpload/1398_2097.pdf.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *สังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนา
คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ
รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64), 57 - 78.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอชอาร์เซ็นเตอร์จำกัด.
- อุทุมพร จารมรมาน. (2541). รูปแบบการประกันคุณภาพการอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ผลการประกัน
คุณภาพประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management)*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management)*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อ่ำรุ่ง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ*.
กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- Alig - Mielcarek, J. M. & W. K. Hoy. (2005). *A theoretical and empirical analysis of
the nature, meaning, and influence of instructional leadership*. The Ohio State
University. from [http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwp
AZ4GAwJ:www.coe.ohio-state.edu](http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwp
AZ4GAwJ:www.coe.ohio-state.edu).
- Barth, R. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents and principals can make
a difference*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Introduction. In B. M. Bass., B. J. Avolio (eds), *Improving
organizational effectiveness through transformational leadership*.
California: Sage.

- Bass, B. M. (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alexandria, Virginia: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bassellier, G., Benbasat, I., & Reich, B. H. (2003). The Influence of Business Manager IT Competency on Championing IT, *Information System Research*, 14(4), 317 – 336.
- Bennis, W. G. (1989). Leadership Theory and Administrative Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 4, 15 - 16.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999a). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349 - 378.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999b). Effective instructional leadership through the teachers' eyes. *High School Magazine*, 7(1), 16 - 20.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1998). *Handbook of instructional leadership: How really good principals promote teaching and learning*. California: Corwin Press.
- Bookbinder, R. (1992). *The principal: Leadership for the effective and productive school*. Illinois: Charles C Thomas Publisher.
- Bossert, S. T. (1988). *Handbook of research on education administration: A Project of the American Educational Research Association*. New York: Longman Inc.
- Bottani, N.; & Walberg, H. J. (1994). International Educational Indicators. *The International Encyclopedia of Education*. New York: Emerald Group Publishing Limited.
- Brookover, W. B. & Lezotte, L. (1979) *Changes in school characteristics coincident with changes in student achievement*. Michigan: ED 181 005.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chell, J. (1999). *Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership: A summary of a master's project by Jan Chell*. from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>
- Coleman, J., Campbell, E., Hobson, C., McPartland, J., Mood, A., Weinfield, F., & York, R. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington D.C: Government Printing.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1998). *Charismatic leadership*. California: Jossey-Bass.

- Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2003). *Educational leadership: a problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Drago-Severson, E. (2004). *Helping teachers learn: Principal leadership for adult growth and development*. California: Corwin Press.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9, 28-32.
- Elmore, R. (2002). Hard questions about practice. *Educational leadership*, 59,(8), 22-26.
- Ewell, P.T., & Jones, D. (1994). Pointing the way: Indicators as policy tools in higher education. In S. Ruppert (Ed), *Charting higher education accountability: A source book on state level performance indicators*. Denver: Education Commission of the States.
- Fullan, M. (2000). *Leadership for the twenty-first century: Breaking the bonds of dependency. The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. San Francisco, California. Jossey-Bass.
- Gentilucci, J. L. & Muto, C. C. (2007). *Principals' Influence on Academic Achievement: The Student Perspective*. from <http://bul.sagepub.com/cgi/content/abstract/91/3/219>
- Goddard, R., Sweetland, S., & Hoy, W. (2000). Academic emphasis of urban elementary schools and student achievement in reading and mathematics: A multilevel analysis. *Educational Administration Quarterly*, 36(5), 683-702.
- Gorman, M. R. (1993). *Time management strategies and the implications for instructional leadership of high school principals: a case study analysis*. (Brogan)
- GovTrack, C. (2007). *Instructional leadership act of 2007, GovTrack.us (database of federal legislation)*. from <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-3441&tab=summary>>
- Grogan, M. & Andrews, R. (2002). Defining preparation and professional development for the future. *Educational administration quarterly*, 38(2), 233-256.
- Hallinger, P. (1992). The evolving role of American principals: From managerial to instructional to transformational leader. *Journal of Educational Administration*, 30(3), 35-48.

- Hallinger, P., & Heck, R. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of the empirical research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5-44.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hoachlander, G., Martha A., & Renee, B. (2001). *Leading School Improvement: What Research Says*. Berkeley. MPR Associates Inc.
- Hopkins, D., Harris, A., & Jackson, D. (1997). *Understanding the School's Capacity for Development: School Leadership and Management*, 17(3), 401-11.
- Hopkins, D., Harris, A., Single, C., & Watts, R. (2000). *Creating the Conditions for Teaching And Learning*. London: David Fulton Publishers.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional Leadership: A Learning-Centred Guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W., & Sabo, D. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Hoy, W., Tarter, C., & Kottkamp, R. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. California: Sage Publications.
- Jencks, C., Smith, M., Acland, H., Bane, M., Cohen, D. Gintis, H., Heyns, B., & Michelson, S. (1972). *Inequality: A reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York: Harper & Row.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London : The Anchor Press.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Krug, S. (1993). Leadership craft and the crafting of school leaders. *Phi Delta Kappan*, 240 -244.
- Keeley, M. (1998). *The trouble with transformational leadership: Toward a federalist ethic for organizations*. Connecticut: Quorum.

- Lambert, L. (2002). *The constructivist leader* (2nd ed.). New York: Teachers College Press and Oxford.
- Larson - Knight, B. (2000). *Understanding schools as intelligent systems*. Connecticut: JAI Press.
- Lashway, L. (2002) *Developing Instructional Leaders*. from <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instructional-Leaders.html>.
- Leithwood, K. (2006). A review of the research: *Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto. from <http://www.temple.edu/lss>.
- Lezotte, L. (1994). The nexus of instructional leadership and effective schools. *The School Administrator*, 51(6), 22-23.
- Locke, E., & Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- MacNeill, N., & others. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership*. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- Marsh, D. (1997). Educational Leadership for the 21st century: Integrating three emerging perspectives. *Paper presented at American Educational Research Association*, 24-28.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *Association for supervision and development of curriculum*. Virginia: Alexandria.
- Mbatha, M. V. (2004). *The principal's instructional leadership role as a factor influencing academic performance: a case study*. from <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/desc?urn=etd-05272005-152252>
- McDowelle, J., & Buckner, K. (2002). *Leading with emotion: Reaching balance in educational decision-making*. Maryland: Scarecrow Press.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Corwin Press, inc.
- McNiff, J. & Whitehead, J. (2002). *Action Research: Principles and Practice: London*.

- Mitchell, C. & Castle, J. (2005). The instruction role of elementary school principals. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 409-433.
- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. *Advances in Educational Administration*, 1, 163-200.
- New Zealand's Official Statistics Agency. (2005). *Criteria for Indicator Selection*. Retrieved on from, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/useruides/indicator-guidelines/indicator-guidelines-indicator-selection.htm>
- O'Donnel, R. J. & White, G. P. (2005). Within the accountability era: Principals' instructional leadership behaviors and student achievement. *National Association of Secondary School Principals.NASSP*, 89(645), 56-71.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education*. Boston: Pearson.
- Oxford Dictionary. (1981). *Oxford [Eng.]*: Clarendon Press.
- Oxford English Dictionary (OED). (1989): Oxford University Press.
- Purkey, S. & Smith, M. (1983). Effective schools: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Reitzug, U. C. (1997). Images of principal instructional leadership: from super-vision to collaborative inquiry. *Journal of curriculum and supervision*, 12(4), 325-343.
- Rhinehart, J.; Short, P.; Short, R., and Eckley, M. (1998). Teacher empowerment and principal leadership: Understanding the influence process. *Educational administration quarterly*, 34, 630-649.
- Ruff, W. G. & Shoho, A. R. (2005). *Understanding Instructional Leadership Through the Mental Models of Three Elementary School Principals*. *Educational Administration Quarterly*, from <http://eaq.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/3/554>
- Ruffin, C. A. (2007). *A phenomenological study of instructional leadership and preparation: perspective of urban principals*. from <http://idea.library.drexel.edu/handle/1860/1796>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E., (1992); Development of a causal model of processes determining job performance. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 89-92.
- Sheppard, B. (1996) Exploring the transformational nature of instructional leadership. *Alberta Journal of Educational Research*, 42(4), 325-344.

- Southworth, G. (2002). School leadership and management, *Instructional Leadership in Schools: Reflections and empirical evidence*. from <http://72.14.235.104/search?q=cache:nYWtGw5KnOJ:www.oaes.org/k-8/li...>
- Spillane, J. P.; Hallett, T. & Diamond, J. B. (2003). Forms of capital and the construction of leadership: Instructional leadership in urban elementary school. *Sociology of Education*, 3(1), 1-17.
- Stogdill, R. (1948) Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Supovitz, J. A. & Poglinco, S. M. (2001). *Instructional Leadership in a Standard-based Reform*. from <http://eric.Uoregon.edu/ReproductionRelease.html>.
- Thomas, A. B. (1988). "Does leadership make a difference to organizational performance?" *Administrative Science Quarterly*, 33, 388-400.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn& Bacon.
- U.S. Department of Education. (2005). *Reading First Leadership at the School Level: The Principal*. The Newsletter for the Reading Program. From <http://72.14.235.104/search?q=cache:-mozIGkY7cYJ:www.readingfirstsupport...>
- U.S. Department of Education. (2005). *What Is Instructional Leadership and Why Is It So Important?* The Newsletter for the Reading Program. from <http://72.14.235.104/search?q=cache:-mozIGkY7cYJ:www.readingfirstsupport...>
- Wagner, T., Kegan, R., Lahey., L., Lemons, R., Garnier, J., Helsing, D., Howell, A., and Rasmussen, H. (2006). *Change leadership: A practical guide to transforming our schools*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Wanzare, Z. & Da Costa, J. L. (2001). Rethinking instructional leadership roles of the school principal: Challenges and prospects. *The Journal of Educational Thought Calgary*, 35(3), 269-295.
- Weber, G. (1971). Inner-city children can be taught to read: *Four successful schools*. Washington, D.C.:Council for Basic Education.

- Weber, J. (1996). Leading the instructional program. In S. Smith & P. Piele (Eds.), *School leadership*. (pp. 253-278). Clearinghouse of Educational Management. Eugene, Oregon.
- Wile, J., & Bondi, J. (2004). *Supervision A Guide to Practice 6th edition*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Williams, H. W. (2004). *A study of the characteristics that distinguish outstanding urban principals: Emotional intelligence, problem-solving competencies, role perception and environmental adaptation*. from http://www.eiconsortium.org/dissertationabstracts/williams_h.htm
- Yamane, T. (1967). *Statistics; An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Yates, P. (2000). *Instructional Leadership Behaviors of Principals and the Effects of a Balanced Beginning Reading Program in Exemplary Elementary Schools In Northeast North Carolina*. Regent University. from <http://www.regent.edu/acad/global/publications/dissertations/yates2000.shtml>
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organizations*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- รายชื่อผู้มีประสบการณ์ ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.สมนึก ทองเอี่ยม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นายกิตติศักดิ์ หงส์วิไล ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 93
4. นายอภิฤกษ์ พงษ์ธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงบัง
5. นางสมจวน มานะก่อ ครูวิชาการโรงเรียนวัดดงบัง
6. นางวิภารัตน์ บุญเลิศอุทัย ครูวิชาการโรงเรียนบ้านท่าระพา
7. นางอนุชิต แก้วท่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว
8. นางสมสมัย กันสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังรี
9. นางชาติ บุญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสามัคคี
10. นายคมกริช ทักษิพา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่งาม
11. นายสุวิทย์ ปู่ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่ากุ่ม
12. นายวัชรพงษ์ โสมแพน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนหมากมูน
13. นายสุบรรณ นนทะการ ครูวิชาการ โรงเรียนบ้านโนนหมากมูน
14. นายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อนศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางกระดาน
15. นายกัมพล แซ่มสา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดศรีประจันตคาม
16. นายสันต์ เดชสุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครนายก
17. นายสถาพร สีม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านขอนแก่นกว้าง
18. นายทองสุข เดชสุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมเกล้ารัชมังคลา
19. นายทนงศักดิ์ ชาญสมิง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านตาหลังใน
20. นางจิตติพร ภู่มณี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแซร์ออร์
21. นายสำเภา หาญบวรจิตร รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเกวียน
22. นางสุภาวิตา สังข์อ่อน

**รายชื่อผู้มีประสบการณ์ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายสุรพล น้อยแสง | อดีตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1 |
| 2. นายพีระพงษ์ ไชยศรีทอง | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1 |
| 3. นายบุญสม ทองทา | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1 |
| 4. นายอาคม สมบูรณ์พงศ์ | อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านกิโลสอง |
| 5. ดร. โกมล จันทวงษ์ | อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 6. ดร. สุวิทย์ บึงบัว | นักวิชาการสำนักเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 7. นายชาติ วีระบุทธิศิลป์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลธรรมศิริ |
| 8. นายชวลิต แจ่มจันทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังน้ำเย็นมิตรภาพที่ 179 |
| 9. นายสมยศ ไชยศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขามะกา |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
- แบบสอบถาม
- แบบสนทนากลุ่ม

แบบสัมภาษณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

1. เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การบริหารการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการสอน

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูฝ่ายวิชาการ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์หากรอบแนวคิดขั้นต้นในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ชนิดปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม ชนิดปลายเปิดที่มีส่วนต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

- ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน.....
หมายเลข โทรศัพท์
วันที่ให้การสัมภาษณ์ วัน..... เดือน..... พ.ศ.
เวลา.....
สถานที่ให้การสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2. ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ควรมียงค์ประกอบ
ดังต่อไปนี้ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

- 1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ
- 1.2 ด้านการบริหารการสอน
- 1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 1.4 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.5 ด้านการประเมินผลการสอน

หากตอบไม่เห็นด้วยท่านคิดว่าควรมียงค์ประกอบใดเพิ่มเติม (โปรดระบุ)

- 1.6.....
- 1.7.....
- 1.8.....

2. ยงค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละองค์ประกอบ ท่านคิดว่า มีตัวบ่งชี้ภาวะ
ผู้นำทางวิชาการอะไรบ้าง (โปรดระบุ)

2.1 การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ

1. กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจทางวิชาการ
2. วิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษา
3. ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานของผู้เรียน

2.2 การบริหารการสอน

1. นิเทศการจัดการเรียนการสอนสม่ำเสมอ
2. สนับสนุนครูให้สอนเต็มเวลา
3. จัดสื่อการสอน และอุปกรณ์การเรียนให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน
4. สนับสนุนให้ครูอบรม พัฒนาวิชาชีพ
5. สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
6. ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนสม่ำเสมอ

2.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1. ส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการในโรงเรียน
2. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและนักเรียน
3. จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ
4. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอน
5. จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ

2.4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1. จัดอาคารสถานที่ ที่ปลอดภัย
2. ระดมทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุน โรงเรียน
3. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้เข้มแข็ง
4. จัดแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียน

2.5 การประเมินผลการสอน

1. นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ผลการจัดการเรียนการสอน
3. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

ดัชนีวัดความสอดคล้องของสมการของโมเดล (Goodness of Fit Indices)

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 351

Minimum Fit Function Chi-Square = 386.908 (P = 0.0907)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 385.220 (P = 0.101)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 34.220

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 86.068)

Minimum Fit Function Value = 0.587

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0519

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.131)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0122

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0193)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.524

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.472 ; 2.603)

ECVI for Saturated Model = 3.005

ECVI for Independence Model = 139.851

Chi-Square for Independence Model with 946 Degrees of Freedom = 92073.514

Independence AIC = 92161.514

Model AIC = 1663.220

Saturated AIC = 1980.000

Independence CAIC = 92403.172

Model CAIC = 5172.762

Saturated CAIC = 7417.317

Normed Fit Index (NFI) = 0.996

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.999

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.569

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.989

Critical N (CN) = 708.806

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0129

Standardized RMR = 0.0259

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.974

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.927

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.569