

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

**A MODEL FOR DEVELOPING AN ADMINISTRATOR'S
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF THE NEXT DECADE IN
THE SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE**

วิฑิตา สุขทัญญาดี¹, สำราญ มีแจ้ง², วิทยา จันทร์ศิลา³, ฉลอง ชาตรุประชีวิน⁴
Witita Suktouryat¹, Somran Meejang², Vithaya Jansila³, Chalang Chatruprachewin⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการพัฒนาผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 3) การประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณสมบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา มีอยู่ 5 ด้าน วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา มีอยู่ 3 วิธีการ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมี 4 ขั้นตอน 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษหน้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นประโยชน์ในระดับสูงมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประเมินโดยผู้ดำเนินการสำนักเขตพื้นที่อยู่ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ทศวรรษ

Abstract

A Model for Developing the Administrators' Instructional Leadership in the next Decade in the Schools under Secondary Education Service Area Offices. The research, characterized as a research & development type of study, aimed to propose a predictive model to develop the secondary school administrators' instructional leadership in the next decade. The research followed 3 steps: 1) to study the components of the administrators' instructional leadership, the ways of developing the

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Ph.D. Candidate in Educational Administration, Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: wittita@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Associate Professor Dr., Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: samranm@nu.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Associate Professor Dr., Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: vithayaj@nu.ac.th

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Associate Professor Dr., Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: lader99@hotmail.com

school administrators' instructional leadership and the process of the development, 2) to draft a model to develop the secondary school administrators' instructional leadership in the next decade in the Schools under Secondary Education Service Area Offices, and 3) to validate the proposed model for its usefulness and its possibility to be implemented in the next decade.

The research findings yielded the followings 1) There were 3 needed components of the school administrators' instructional leadership model in the next decade; the 5 desirable characteristics of the instructional leadership of the secondary school administrators, the 3 ways of developing the instructional leadership, 4 steps of the process for development. 2) the proposed model for developing the administrators' instructional leadership in the next decade as evaluated by the educational experts regarding the usefulness of the model was at the highest level and the possibility to be implemented in the next decade as evaluated by the school administrators was at the highest level.

Keywords: Instructional Leadership/ Secondary School Administrator/ Decade

ความเป็นมาของปัญหา

เมื่อเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพัง จะต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นสิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาพการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ดังนั้น ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2549)

ดังนั้น การเรียนรู้ในทศวรรษหน้าสถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้นจากการศึกษาต้องเดินหน้าสู่การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะโลกในทศวรรษหน้า อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้อง

สร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถมีทักษะ ความถนัด ความชำนาญพร้อมขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศในระดับสูงขึ้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาและดำเนินการโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษหน้านั้นควรที่จะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้มาก โดยเฉพาะด้านวิชาการเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อครูและนักเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น ในปัจจุบันการศึกษาของไทยอยู่ในขั้นวิกฤต ดังเห็นได้จากการจัดลำดับทางการศึกษาของประเทศไทยในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

โดยเฉพาะ IMD (International Institute for Management Development) พบว่า ในปี ค.ศ. 2013 การศึกษาของไทยอยู่ในอันดับที่ 51 จาก 60 ประเทศที่เข้ารับการประเมิน และองค์การความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development) หรือ OECD ได้จัดทำโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment) หรือ PISA ปี 2009 โดยสำรวจความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และแนวโน้มการอ่านของนักเรียนอายุ 15 ปี จำนวน 4 แสนคน ในประเทศที่เป็นสมาชิก OECD คือคะแนนต่ำกว่า 500 คะแนน จากการสำรวจ พบว่า ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD คือ ผลการประเมิน PISA ทั้งทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่านในปี

ค.ศ.2009 มีคุณภาพอยู่ในลำดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

ส่วนผลการจัดอันดับคุณภาพการศึกษาไทยของ World Economic Forum (WEF) ซึ่งประเทศไทยอยู่อันดับที่ 8 ในกลุ่มอาเซียน การประชุมเศรษฐกิจโลกดังกล่าวเป็นเวทีการประชุมเพื่อเสนอทิศทาง กำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาระหว่างประเทศ ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งได้ระบุว่าคุณภาพการศึกษาของกลุ่มประเทศอาเซียนใน 8 ประเทศนั้น ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 8 โดยเรียงลำดับดังนี้ สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย กัมพูชา เวียดนามและไทยในการจัดอันดับของ WEF ปี 2556 มีประเทศที่เข้าร่วมการจัดอันดับทั้งหมด 148 ประเทศ เป็น ประเทศในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2555 ผ่านมา 2 ประเทศ คือ ลาวและพม่า โดยประเทศไทย มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับที่ 8 ของอาเซียน ประเทศไทยก็ถูกจัดอันดับในแต่ละตัวชี้วัด แตกต่างกันไป ดังนี้ 1) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพระบบการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับ 148 ประเทศ ไทยอยู่อันดับที่ 78 ของโลก ลำดับที่ 8 ของอาเซียน 2) ตัวชี้วัดคุณภาพการสอนคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ อยู่ในอันดับที่ 80 ของโลก อันดับที่ 5 ของอาเซียน 3) ตัวชี้วัดคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่อันดับที่ 53 ของโลก อันดับที่ 5 ของอาเซียน 4) ตัวชี้วัดอัตราการเข้าเรียนมัธยมศึกษาอยู่อันดับที่ 94 ของโลก อันดับที่ 5 ของอาเซียน 5) ตัวชี้วัดอัตราการเข้าเรียนอุดมศึกษา อันดับที่ 55 ของโลก อันดับที่ 2 ของอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

สำหรับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ได้สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสาม พ.ศ. 2554-2558) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ จำนวน 34,040 แห่ง มีสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานทั้งสิ้น 5,690 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 71.26 และมีสถานศึกษาที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานจำนวน 2,295 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.74 โดยตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการรับรองมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สถานศึกษาที่มีผลประเมินระดับดีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 19.36 จากจำนวนสถานศึกษา 7,985 แห่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555, หน้า 23) ผลสำรวจของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556) เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าการศึกษาไทยกำลัง มีปัญหาควรเร่งแก้ไข อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2556 ผลการประเมิน O-net อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยผลสัมฤทธิ์ ต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกวิชา

ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมสูง (Hoy and Miskel, 2001) ด้วยสภาพสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการก้าวสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญต่อข้อมูลสารสนเทศหรือการเข้าสู่ยุคประชาคมอาเซียนและในทศวรรษหน้าเป็นเหตุการณ์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสามารถทั้งในด้านการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ รอบรู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มั่งคั่งความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาและส่งเสริมครูผู้สอนมีหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นการจัดการความรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญเช่น เป็นผู้กำหนดทิศทาง การตัดสินใจสั่งการ การแก้ปัญหา การบริหารจัดการงานทั้งระบบของสถานศึกษา รวมทั้งการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำแห่งการบริหารหลักสูตรและการสอนให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มตามศักยภาพ เช่น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเป็นตัวละครสำคัญที่สร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alig-Mielcarek and Hoy (2003) มีข้อสรุปจากผลการวิจัยว่าผลที่ทำให้เกิดคุณภาพโดยตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของสถานศึกษา (Ruff and School, 2005) ได้ศึกษาความเหมือนและความแตกต่างจากครูใหญ่ใหม่และครูใหญ่เก่าที่มีประสบการณ์และเคยได้รับรางวัลดีเด่นมาแล้ว พบว่า มีระดับการบูรณาการต่างกันการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต่างกัน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ในการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเกิดการรวมพลังประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อกระบวนการบริการทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพล และครองใจผู้ได้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน

ให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจ ความอบอุ่น ในการส่งเสริมกลุ่มดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดมั่นและมีการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทางวิชาการ ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถ ทักษะ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทำหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพ ต้องทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ งานวิจัย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การสร้าง การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ

เหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาจึงมีความประสงค์ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทั้งปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ วัตถุประสงค์เฉพาะ มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and

Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นตารางการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบฯ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบ ประเด็นสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 42 คน ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมิน

ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและกระบวนการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 3) กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. ผลการการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 13 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการจัดการหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) ด้านการประเมินการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านการพัฒนาครู 8) ด้านการจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา 9) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 10) ด้านการแนะแนว 11) ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษา 12) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 13) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาต่อ 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนา

4) การศึกษาดูงาน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การจัดการความรู้ 7) การเป็นพี่เลี้ยง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3) การเตรียมโครงการพัฒนาและออกแบบกิจกรรม การพัฒนา 4) ดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผลการพัฒนา

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management of school instructional leadership) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Development of school educational quality) 3) ด้านการส่งเสริมวัดกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา (Teaching and learning innovations by ICT) 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (Development of teaching staff and student activities of school academic excellences) 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Transformational leadership and language skill in communication) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ New Zealand Ministry of Education (2013) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางการศึกษา (The Education Leadership Model: ELM) ว่าเป็นโมเดลที่กล่าวถึงคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษาระดับกลางและระดับอาวุโสที่จำเป็นต่อการศึกษาในทศวรรษหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อการนำ (Leading) คือ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนโดยเน้นนักเรียน Maori และ Pasifika และนักเรียนการศึกษาพิเศษ

2) ริเริ่มเงื่อนไขที่มีผลต่อการสอน การเรียนรู้ และการนำหลักสูตรไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและการสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning เพื่อสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แนวใหม่ 4) พัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ (learning communities) 5) สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ 6) พัฒนาคอนเนกชันให้เป็นผู้นำ ซึ่งโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาดังกล่าวระบุให้มีความสัมพันธ์ (relationships) เป็นแกนกลางมีพื้นที่การปฏิบัติ (areas of practice) กิจกรรมภาวะผู้นำ (leadership activities) และคุณภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (qualities of effective leadership)

เช่นเดียวกับแนวคิดทฤษฎีของ Rocky View School (RVS), Besenski (2013) Associate Superintendent of school กล่าวถึงภาวะผู้นำสถานศึกษาในหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าตนเองทำหน้าที่เช่นผู้นำ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดการใช้ภาวะผู้นำ เพราะฉะนั้นผู้นำในทศวรรษหน้ามีทักษะที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (team building) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (conflict management) 3) เกิดความมั่นใจได้ถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นสากล (universal learning environment) 4) เป็นผู้นำสถานศึกษา โดยตำแหน่ง (designed leader)

ดังเช่นแนวคิดทฤษฎีของ Crawford (2012) กล่าวว่า กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในทศวรรษหน้าว่า ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา 1) ความคาดหวังสูง ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งมั่นความสำเร็จของนักเรียนทุกคน 2) ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (a focus on the fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ การเรียนรู้ (learning) 3) ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาความร่วมมือ (a talent for collaborative problem solving) มาใช้ 4) มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (an inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ทั้งในการเรียนรู้ ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณ และอื่นๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี 5) ความสามารถในการแปลความข้อมูล (the ability to read data's story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็ว นำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อ

วัดผลสำเร็จ 6) ความสามารถในการบริหารเวลา และความใส่ใจ (a gift for directing time and attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา (time management) และการมอบอำนาจ (delegation) เนื่องจากสถานศึกษามารการกิจมากมาย ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร นักเรียนและครอบครัว การพัฒนาวิชาชีพ เทคโนโลยี และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งทุกกรณีต้องทำด้วยใจรัก (with heart) ที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

สอดคล้องอุทัย บุญประเสริฐ (2555, หน้า 11) 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกเหตุใดๆ ที่จะเข้ามาจากสิ่งแวดล้อม ภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง มีความยืดหยุ่นและสามารถสนองตอบต่อสัญญาณบอกเหตุดังกล่าว ด้วยวิธีการต่างๆ ได้ดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความยืดหยุ่น คล่องตัวมากขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่ดี 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกัน 5) ผู้บริหารต้องสถานศึกษาสร้างเครือข่ายพันธมิตร (strategic networks) กับสถานศึกษาอื่นๆ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียกับสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งความรู้ (knowledge society) 8) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัย 9) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา และชุมชน 10) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ (professionalism) มากยิ่งขึ้น 11) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและในทุกบริบท 12) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (collaborative) มากกว่าการเน้นเรื่องการแข่งขัน (competitive)

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของจินทกานต์ ต้นเจริญพานิช (2549, หน้า 45) กล่าวถึง ผู้นำในทศวรรษหน้า ควรมีลักษณะผู้นำที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคสมัยนี้ ในการพัฒนาการศึกษา ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จำต้องมีภาวะผู้นำในทศวรรษหน้า ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์คนนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจน 3) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาเป็นตัวช่วยในการ

ติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำในทศวรรษหน้า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริราณี วสุภัทร (2551, หน้า 20) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล 4) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้วิจัยเป็นฐาน 6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลากรและ 7) การเสริมสร้างความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

เช่นเดียวกับโกดิษฐ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 249) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.1) โรงเรียนสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 1.2) ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 1.3) โรงเรียนประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 1.4) โรงเรียนตั้งมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนไว้สูง และ 1.5) โรงเรียนกำหนดพฤติกรรมการสอนของครู 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย 2.1) โรงเรียนบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ร่วมกันกำหนด 2.2) โรงเรียนสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน 2.3) ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้ครูสอนอิงเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 2.4) ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้มีการปฏิบัติตามตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และ 2.5) โรงเรียนประเมินการเรียนรู้โดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด 3) ด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย 3.1) ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3.2) ผู้บริหารสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองทราบ 3.3) โรงเรียนเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน 3.4) ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดำเนินการพัฒนาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนรู้มากขึ้น และ 3.5) ผู้บริหารร่วมกับครูปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ 4) ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหารจัดทำแบบประเมินครูและทำการประเมินเป็นระยะ 4.2) ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพครู 4.3) ผู้บริหาร

ร่วมกับครูจัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน 4.4) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน และ 4.5) ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ดังเช่นเดียวกับรายงานการวิจัยของ จิตติมา วรรณศรี (2553, หน้า 60-64) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน 2) พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ 3) ความริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของครู 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาการสร้างภาวะผู้นำด้วยตนเอง (self-study of leadership function) 2) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา (professional learning organization in school) 3) การสังสมประสบการณ์การสร้างภาวะผู้นำ (cumulative leadership experiences) ทั้งนี้ เนื่องจากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี และจะเป็นปัจจัยที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือและวิธีการพัฒนาต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

สอดคล้องกับความเห็นของแนดเดอร์ (Nadler, 1989, p. 12) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะคิด อุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา

ไปในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของจรัสศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 25-28) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา ระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การพัฒนาควรใช้วิธีการพัฒนา คือ การประชุมชี้แจง การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เช่นเดียวกับผลการศึกษาของณฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2553, หน้า 236-238) ที่ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า สถานศึกษาควรมีศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งศูนย์จะมีบทบาท

หน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปี เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อการศึกษาดูงาน การทำวิจัยและการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะถ้ามีการจัดกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะที่ดีแล้ว ก็จะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 25-28) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบสมรรถนะและแนวทางการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาพฤติกรรมบ่งชี้และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร

เป็นไปในทำนองเดียวกับผลการศึกษาของสายวสันต์ จันทร์ตา (2550, หน้า 251-254) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจความต้องการ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 4) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร 5) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management of school instructional leadership) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Development of school educational quality) 3) ด้านการส่งเสริมวัดกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา (Teaching and learning innovations by ICT) 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (Development of teaching staff and student activities of school academic excellences) 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Transformational leadership and language skill in communication)

สอดคล้องกับที่ Dragon-Severson (2004) เห็นสอดคล้องกับ Drago-Severson (2004) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อที่จะกำหนดว่าภาวะผู้นำสถานศึกษา เป็นอย่างไรถ้าออกแบบให้สนับสนุนการพัฒนาครู การศึกษาวิจัยของ Drago-Severson แสดงการยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนสำคัญในการส่งเสริม การเรียนรู้ของครูและในการกำหนดว่าสถานศึกษาต้องทำอะไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูก็คือการส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน เช่นกัน จากการค้นพบของงานวิจัยทำให้ทราบว่า นี่เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสถานศึกษา ที่มุ่งการเรียนรู้แบบใหม่ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ การทำงานเป็นหมู่คณะ การให้บทบาทภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบสืบค้น และการกำกับติดตาม ข้อค้นพบเหล่านี้ช่วยในการปรับไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมมือที่จัดให้ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในสถานะที่มีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญน้อยลงหรือ ใช้อำนาจน้อยลง และอยู่ในบทบาทที่ใช้ภาวะผู้นำร่วมกับคนอื่น ๆ ในสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างอย่างมากจากภาวะผู้นำทางวิชาการประเภทที่ใช้อำนาจเหนือหรือสั่งหรือควบคุม การสร้างและยอมรับขีดความสามารถทางภาวะผู้นำในตัวผู้อื่นเป็นเรื่องในทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist Theory) ที่ต้องการการสร้าง ความหมาย และสร้างความรู้สึกร่วมกันโดยอาศัยการมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น Lambert (2002) ได้นิยามภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist Leadership) ว่าเป็นกระบวนการต่างตอบแทน ที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานการศึกษาได้สร้างความหมายที่นำไปสู่จุดประสงค์ร่วมในการจัดการศึกษา เป็นเรื่องชัดเจนว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับครูเป็นสิ่งที่ทำให้เป็นไปได้สำหรับสถานศึกษา ที่จะเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเจตนา

เช่นเดียวกับ งานวิจัยโดย Spillane, et al. (2003) เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล เพื่อส่งเสริมความพยายามของครูที่จะเปลี่ยนการปฏิบัติการสอนและการยอมรับผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบของต้นทุนต่างๆ เช่น ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และต้นทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งประสิทธิ์ เจียวยศรี และคณะ (2548, หน้า 197) ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 3 คือ 1) การบริหารจัดการสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน และ 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน

ดังเช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ Marzano, Waters, และ McNulty (2005) ได้วิเคราะห์งานวิจัย 69 งาน ที่ทำการวิจัยในช่วงปี 1978 ถึงปี 2001 พบการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลที่ต้องอาศัยวิธีการคิดใหม่ กลยุทธ์ใหม่ และมุมมองขยาย ผู้นำทางวิชาการที่ต้องการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่แตกต่าง อย่างรวดเร็ว นั้น จำเป็นจะต้องใส่ใจอย่างมากต่อหน้าที่รับผิดชอบ 7 ประการซึ่งก็คือลักษณะของการเปลี่ยนแปลงลึก (deep change) นั้นเอง ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน และการประเมิน เป็นเรื่องที่ต้องอธิบายได้ในตัวเอง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยการกระตุ้นและน่านวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ 3) การกระตุ้นทางปัญญา ทำให้มั่นใจว่า ได้ทำให้ครูตระหนัก รับรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติที่เป็นปัจจุบันมากที่สุดในบรรดาภาคที่มีการอภิปรายกันเป็นประจำ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบและปรับสภาพปัจจุบันอย่างเต็มที่และจริงจัง 5) ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผล กำกับติดตามผลกระทบและความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร สถานศึกษาและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ทำใจสบายกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ มีความเชื่อ สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติการ

อันเกิดจากอุดมการณ์และความเชื่อ Marsh (2000); Lambert, (2003); Marzano, et al., (2005); Wagner, et al. (2006) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ผู้นำทางวิชาการที่ต้องการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่แตกต่างอย่างรวดเร็ว นั้น จำเป็นจะต้องใส่ใจอย่างมากต่อหน้าที่รับผิดชอบ 7 ประการซึ่งก็คือลักษณะของการเปลี่ยนแปลงลึก (deep change) ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน และการประเมิน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยการกระตุ้นและน่านวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ 3) การกระตุ้นทางปัญญา ทำให้มั่นใจว่า ได้ทำให้ครูตระหนัก รับรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

ในบรรดาภาคที่มีการอภิปรายกันเป็นประจำ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบและปรับสภาพปัจจุบันอย่างเต็มที่และจริงจัง 5) ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตาม ประเมินผล กำกับติดตามผลกระทบและความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร สถานศึกษาและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ทำใจสบายกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ มีความเชื่อ สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติการอันเกิดจากอุดมการณ์และความเชื่อนั้น

2.2 องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาการสร้างภาวะผู้นำด้วยตนเอง (Self-Study of leadership function) 2) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา (professional learning organization in school) 3) การสั่งสมประสบการณ์การสร้างภาวะผู้นำ (cumulative leadership experiences) วิธีพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า การศึกษาการสร้างภาวะผู้นำด้วยตนเอง มีองค์ประกอบย่อย 1) รู้จักแสวงหาความรู้ ทักษะ กระบวนการทางวิชาการ แสวงหาโอกาสในการศึกษาหาความรู้หลากหลายวิธี ศึกษา ค้นคว้าความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอมีความเป็นประโยชน์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้มากที่สุดเช่นกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ เสริมศักดิ์ วิศิลาภรณ์ (2545, หน้า 91-92) กล่าวว่า แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาผู้นำ คือ การศึกษาอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการทำงาน เรียนรู้จากคนอื่นทั้งคนภายในและภายนอกองค์กรและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบมีความ

สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุธรรมธรรมทัศนันท (2549, หน้า 201) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ 2) แนวคิดหลักการ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เจียวยศรี (2544, หน้า 123) ได้ศึกษาวิจัยการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองที่สังเคราะห์ได้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การดำเนินการพัฒนา การประเมินผลหลังการพัฒนา

การปฏิบัติงานจริงและทำวิจัยเชิงปฏิบัติ การนำเสนอผลการวิจัยและประเมินและการติดตามผล

2.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง พบว่า ขั้นที่ 1 การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นตอนย่อย 2) กำหนดเป้าหมาย (Purpose) ของแต่ละงานไว้ชัดเจน จึงทำการวางแผนงาน (Plan) และหากต้องการให้ทีมงานปรับตัวได้เร็ว ผู้บริหารจะต้องสอน (Coaching) วิธีคิดให้กับทีมงานด้วย ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องปรับแผนงานเร็ว เพื่อที่จะได้นำพาทีมงานทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ มีความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ต้องเริ่มจากการสำรวจหาความต้องการของบุคลากรก่อน เพื่อจะได้ทราบว่าคุณภาพต้องการพัฒนาในด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุริรัตน์ เอี่ยมสกุล (2552, หน้า 198-199) ที่ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 1) ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2) ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ และ 4) ด้านการประเมินผล

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของสมพร เสรีวัลลภ (2554, หน้า 201-203) ที่ได้ทำ ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนา ตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสำรวจความต้องการของบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การปฐมนิเทศ เป็นต้น 4) การ

ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปใช้เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถ ด้านความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมวัดกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการภาวะผู้นำทางวิชาการและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับงานวิชาการและภาวะผู้นำทางวิชาการในหลักสูตรให้มาก

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาและยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน อาจดำเนินการในสถานศึกษาจำนวนหนึ่งก่อนแล้วสรุปผลเพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป

1.4 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไปสร้างเกณฑ์การประเมินหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก เช่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ร่วมกันกำหนด ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จัดทำแบบประเมินครู และทำการประเมินเป็นระยะ กระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุน สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในทางวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). อย่างไรจึงเรียกว่าครูสอนดี. ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2553, จาก <http://www.kriengsak.com/node/377>.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554). โครงการวิจัย: การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. อัดสำเนา, กรุงเทพฯ.
- จันทกานต์ ดันเจริญพานิช. (2549). ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ, 51(5) กันยายน-ตุลาคม, 38-47.
- จิตติมา วรรณศรี. 2553. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1, 35-48.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นฤมล ชันสัมฤทธิ์. (2553). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ คศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปฐม ปรีปนังกูร. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ประสิทธิ์ เจียวกศรี และคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน (2549). อนาคตการศึกษาไทยสองทศวรรษหน้าเมืองไทยในปี 2560: อนาคตการเมืองไทยสองทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: เอส เอ็น กรุ๊ป.
- ศรุตพิงค์ ภูริชรรณานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สมพร เสรีวัลลภ. (2554). การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สิรราณี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อ้อย สนิมรัมย์. (2554). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- Alig-Mielcarek, Jana M. and W. K. Hoy. (2005). A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership. The Ohio State University.
- Bishop, L. J. (1979). Staff development and instruction improvement: Plan and procedure. Boston: Allyn and Bacon.
- Castetter, William B. (1996). The human resource function in educational administration. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Drago-Severson, E. (2004). Helping teachers learn: Principal leadership for adult growth and development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Ruff, William G. and Shoho, Alan R. (2005). Understanding Instructional Leadership Through the Mental Models of Three Elementary School Principals. Educational Administration Quarterly, Vol. 41, No. 3, 554-577 (2005). Retrieved on September 15, 2007, from <http://eaq.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/3/554>
- Herbert, G. H., and other. (1980). Personnel/Human Resource Management. Illinois: Ricard D. Irwin.
- Lambert, L. (2002). Toward a deepened theory of constructivist leadership. In The Constructivist leader (2nd e.d.). New York: Teachers College Press and Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Marzano, R. J., Waters, T. and McNulty, B. A. (2005). School leadership that works: from research to results. Association for supervision and development of curriculum. Alexandria, VA.
- Spillane, J. P., Hallett, T. and Diamond, J. B. (2003). Forms of capital and the construction of leadership: instructional leadership in urban elementary school. Sociology of Education, 203(76), 1-17.
- Warren, Fianberg Marvin. (1974). Analysis of Guidelines for In service Teacher Education Practices in Selected School – Grade 5-9. Dissertation Abstracts International, 35(6), 356-A.
- Wagner, T., and other. (2006). Change leadership: A practical guide to transforming our schools. San Francisco, CA. Jossey-Bass.