

การพัฒนารูปแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก THE DEVELOPMENT OF THE KEY PERFORMANCE INDICATORS MODEL FOR ADMINISTRATORS IN SMALL-SIZED SCHOOLS

รัชฎา พงษ์ประยูร* วชรี ชูชาติ**

Ratchada Pongprayoon* Watcharee Choochart**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ และประเมินรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ทุกภูมิภาค จำนวน 190 โรงเรียน 380 คน วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภทและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.868 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย มี 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน 3 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: รูปแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

**สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (D.Ed.)

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, to construct, and evaluate the key performance indicators of academic leadership for administrators in small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission. There were 3 steps of research methodology, to study documents and theories, to interview 9 professionals and to draft 50 items questionnaire to develop key performance directors.

The samples consisted of 380 persons from 190 small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission (Including 1 school director and 1 head of academic teacher) obtained by using classified random sampling and determined sample sizes by estimable schedule of Krejcie & Morgan. The research instrument is a five-level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and evaluate the development of key performance from 9 school directors.

The results of this research were: the development of the key performance indicators model of academic leadership for administrators in small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission consisted of 5 factors: three indicators of goal and policy specification, three indicators of curriculum and learning management, three indicators of creating learning environment, three indicators of teacher professional development and three indicators of support the student quality.

Keywords: The key performance indicators model

1. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้สถานการณ์โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นปัจจัยท้าทายและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติที่จำเป็นต้องมุ่งไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในอนาคต มีการพึ่งพาตนเองมากขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับทุนทางสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานการสร้างนวัตกรรม บุคลากรและแรงงานที่มี

ความรู้ ความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษา
นอกโรงเรียน, 2550, หน้า 1)

จากการรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552/2553 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด
ในภาพรวมมีจุดอ่อนด้านการบริหารจัดการงานวิชาการอีกมาก เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการ
สอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนรู้จักการศึกษาแสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้
ด้วยตนเอง การประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง การนำ
ข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การนิเทศติดตาม
ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนเหมาะสม
เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 84-85) ซึ่งประเด็นเหล่านี้มี
ความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้
กล่าวถึงสภาพปัญหาทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน ครูคณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษาและด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่ได้
มาตรฐานผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่
เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังไม่มีการกระจายอำนาจในการบริหารสู่
สถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียน
มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการ
บริหารแล้วต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 13)
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งคูเปอร์
(Cooper, 1989 pp. 13-14) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นการริเริ่มที่แสดงออกถึงความ
พยายามหรือการดูแลปกป้องรักษา สนับสนุนประเพณีทางการศึกษาในโรงเรียน ในขณะที่ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการเป็นแขนงที่พิเศษของผู้นำทางวิชาการที่เน้นหลักสูตรและการเรียนการสอน
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ความสำคัญของความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอน อำนวยความสะดวก
ให้ครู นักเรียนและหลักสูตร บทบาทของผู้นำทางวิชาการ จึงทำการเปลี่ยนแปลงนโยบายของ
โรงเรียน ทีมงานและนักเรียนให้เหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อคุณภาพสูงสุดของการเรียนการสอน ซึ่ง
มุ่งเน้นไปที่ผลผลิตคือ นักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณค่า สังคมยอมรับ ชุมชนหรือผู้ปกครอง
นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งครู

ต้องปฏิบัติตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนไป ครูจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทำให้ครูเป็นบุคลากรมืออาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนซึ่งได้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้เป็นอย่างดีในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลแรกที่ต้องมีภาระความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักที่ต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนด ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 4 ขนาดด้วยกัน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 39.73 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 2) โดยการดำเนินงานจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญ คือ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น ครูไม่ครบชั้นเรียนขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องมาจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คือ มีการลงทุนทางการศึกษาค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู : นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1 : 25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจะมีอัตราส่วนครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 16 เท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการลงทุนด้านครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ต้องจัดให้โรงเรียนเหล่านี้ และแหล่งเงินทุนสนับสนุนมีน้อย เนื่องจากที่ตั้งของโรงเรียนจัดตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็กและส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ผู้ปกครองมีฐานะยากจน อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง การคมนาคมไม่สะดวกเป็นผลให้การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเจริญล่าช้าไม่ทันเทียมกับโรงเรียนที่อยู่ในเมือง

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ก็ต้องหาแนวทางเพื่อเน้นการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (Dimmock & Walker, 2005, pp. 152-153) ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ปัจจุบัน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 120 คนลงมา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 14,200 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 4) ซึ่งส่วนใหญ่กระจายอยู่ในชุมชนชนบท และมีแนวโน้มจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน สอนเจตนาธรรมของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้แสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียน การสอนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่ ถ้าหากพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะทำให้พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ แต่ปัจจุบันยังไม่สามารถบรรลุผลดังกล่าวหากมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการการเรียนการสอน จะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนาแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตัวแปรของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผลการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และประเมินรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จากการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ควรมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน โดยยึดแนวคิดของ (Mehta, A. C. ,2001) (Lambert, 2003) (Similarly, Kazemi ,2003) (Stogdill,2003,) (New Zealand's,2005) (Dimmock and Walker,2005) (Leithwood, 2006) (EPA, 2008) (Tomlinson, Brimijoin, 2008) (Joyce, Weil, Calhoun ,2009)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบเพื่อยืนยันความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยใช้การสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิของผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสม พบว่า รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน กำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่ชัดเจน

2. ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ และจัดหลักสูตรให้มีความหลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการสอดคล้องกับหลักสูตร และบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ร่วมกันกำหนดผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดและประเมินผลการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

3. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัย แสดงออกถึงความเอาใจใส่ให้ความสนใจที่ดีต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ขวัญกำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูและนักเรียน และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและนักเรียน

4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู ติดตามการทำงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการสอน ประเมินผลการทำงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ กำหนดมาตรการด้านการอ่านและการเขียนเพื่อให้นักเรียนอ่านคล่องเขียนคล่อง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ให้แก่นักเรียน และส่งเสริมให้มีการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ

5. อภิปรายผล

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีหลักการรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

1. ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ผู้วิจัยพบว่า ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรและบุคลากรในองค์กรมีความคาดหวังว่าต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะการกำหนดเป้าหมาย หรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมาย และร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนด และควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์และการทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของแคสเปอร์ (Casper) ที่ได้กล่าวถึง ผู้นำยุคที่ “only the fittest survive” หรือยุคที่ผู้ที่แข็งแกร่งที่สุดถึงจะอยู่รอด ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถทำให้เป็นจริง มองการณ์ไกล เข้าใจง่าย วิสัยทัศน์ที่ดีที่เกิดจากผู้นำนั้นจะต้องมองทรัพยากรมนุษย์และมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณ

ทุ่มเทในการทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างสุดความสามารถและสอดคล้องกับ ชิดารัตน์ โคตรบุตร ที่ได้กล่าวถึงผู้นำคุณภาพว่าผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูปจึงต้องเป็นผู้นำคุณภาพ เพราะผู้นำที่ไม่มี ภูมิรู้ความสามารถ ขาดความเข้าใจในด้านคุณภาพแล้วอาจนำองค์กรสู่ความล้มเหลว และหลง ทางได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความ รับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นครูใหญ่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทางที่ ดีควรครอบคลุมภารกิจ ด้าน อย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน 2) การ สร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง ซึ่งบทบาทของ ครูใหญ่ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 1) ให้แนวทางและกระบวนการในการจัดทำเป้าหมาย ของโรงเรียนแก่คณะครู รวมทั้งการวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยวิธีเน้นกระบวนการ แก้ปัญหา การวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา 2) เน้นการใช้การ ทำงานของครูเป็นทีมงานและรายบุคคลในการจัดทำหรือวิเคราะห์ทบทวนความคืบหน้าของ เป้าหมายดังกล่าว 3) ช่วยปรับให้เป้าหมายของกลุ่มหรือครู อาจารย์ รายบุคคลมีความสอดคล้อง และไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน 4) สร้างมติร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย ของโรงเรียนและ เป้าหมายกลุ่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ชัดเจน 5) เมื่อต้องมีการ ตัดสินใจที่สำคัญและกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จะต้องยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์ เพื่อการ ตัดสินใจนั้น 6) กระตุ้นคณะครูในฐานะผู้มีส่วนกำหนดเป้าหมายโรงเรียนให้ตรวจสอบทบทวนตนเอง ว่ามีความองงามด้านวิชาชีพขึ้นเพียงไร เมื่อต้องปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้น 7) ร่วมหารือและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความองงามด้านวิชาชีพแก่ครูและ 8) ให้ความ ช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาด้านวิชาชีพของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนัส ด่วงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครองผู้เรียน ภาค ธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือ วิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันใน การกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการ ติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการ

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

2. ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดและประเมินผลการและจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและต้องติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548) ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและต้องติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ สอดคล้องกับนักวิจัยและนโยบายของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ (McEwan, 1998) สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน (Krug, 1992) มีความรู้ด้านหลักสูตรและการสอน (Pendleton, 2007; Monona Grove, 2007; Summerset, 2002; Irving, 2007) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (La Porte, 2007) มีความสามารถในการประเมินโครงการสอนและการสอนที่มีประสิทธิผล (La Porte, 2007; Irving, 2007) นั่นคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอนให้แก่ครูได้

3. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียนผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจังและเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียน มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ (Goddard, Sweetland, & Hoy, 2000; Hoy & Sabo, 1998; และ Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำการรับรู้ และแสดงความยินดี เมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (Bossert, 1988) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ (MacNeill, Cavanagh, & Silcox, 2003) ผู้บริหารจึงต้องจัดลำดับ

ความสำคัญ (Prioritization) โดยให้ถือว่าการเรียนการสอนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังคงเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้ (U.S. Department of Education, 2005) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่การเรียนการสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป (MacNeill, Cavanagh, & Silcox, 2003) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Krug, 1992) โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Bossert (1988) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะความเห็นว่าการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด คงเป็นเพราะเห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาครูทำให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน (King, 2002) เป็นการสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครู ร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Larson-Knight, 2000; Blasé & Blasé, 1998, 1999a, 1999b; Sheppard, 1996) การวิจัยสามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลาและจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น (US Dept of Ed., 2005) เป็นการสนับสนุนการพัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สมศ., 2548) ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อจัดโครงการพัฒนาครูแกนนำ ในด้านการพัฒนาครู สอดคล้องกับนักวิจัยและโรงเรียนเกี่ยวกับการประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากร (Debevoise, 1984., Wildy & Dimmock, 1993 อ้างใน Chell, 1999) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร (MacNeill, Cavanagh, and Silcox, 2003) เป็นการพัฒนาครูแกนนำ (McEwan, 1998) เป็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ (ประสิทธิ์ เชียวศรี และคณะ, 2548) ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้โดยการขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในการฝึกอบรมครู (Pendleton, 2007; Summerset, 2002; Oklahoma, 2007) การที่ครูได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมครูแกนนำหรือการอบรมครูให้มีภาวะผู้นำนั้นจุดประสงค์ก็เพื่อให้ครู เหล่านั้นนำความรู้และวิธีการมาฝึกอบรมครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน จึงทำให้มองว่า โรงเรียนสามารถดำเนินการเองได้

5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ให้แก่นักเรียน และส่งเสริมให้มีการประเมินความก้าวหน้า

ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแสดงท่าทีที่ดีต่อนักเรียน ต่อครูและต่อผู้ปกครอง เห็นความสำคัญของการที่ผู้บริหารแสดงท่าทีที่ดีต่อนักเรียน ต่อครูและต่อผู้ปกครองพอ ๆ กับที่การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดผู้บริหารต้องพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีโดยการรักษาท่าทีที่ดีต่อนักเรียน ครู และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (McEwan,1998) ถือว่า เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน (Ruffin, 2007; ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ, 2548)

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะที่เป็นช่องทางหรือโอกาสที่จะทำให้การพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษามีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางวิชาการ

1.2 นำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 ด้าน กล่าวคือ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหรือจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการประเมินตนเองว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วนอย่างไรก็ควรหาแนวทางพัฒนาให้มีคุณสมบัติดังกล่าวให้ครบถ้วนและมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ด้านการจัดการบริหารหลักสูตร และการเรียนรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ที่ต้องพัฒนาและทราบผลหลังการพัฒนา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในลักษณะเช่นนี้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ

2.3 การวิจัยประเมินผลการนำรูปแบบแต่ละรูปแบบไปใช้ในการสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาของแต่ละหน่วยสังกัด ที่เหมาะสมกับบริบท และความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จทุกองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ควรมีการติดตามผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการทุก 3 เดือนหรือ 6 เดือนเพื่อดูประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กว่ายังคงส่งผลต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันหรือไม่

Reference

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

พนัส ด่วงเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แผนการจัดการเรียนรู้แบบละเอียด ชั้น ป.4 - 5 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน). สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2548). การสังเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินรอบแรก (2544 - 2548) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556, จาก <http://www.onesqa.or.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2553). การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2550). สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Bossert, A. (1988). Leadership in organization. New Jersey: Prentice Hall.

Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). Executive EQ intelligence in leadership and organization. New York: Grosset & Putnam.

Dimmock, & Walker, (2005). Educational Leadership. Culture and Diversity. London: Sage Publications.

Krug, R. E. (1992). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

Lambert, V. A., Lambert, C. E. & Ito, M. (2003). Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. International Journal of Nursing Studies, 41(4), 85 - 97.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership: Its effects on students, teachers and their classroom practices. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201-227.

McEwan, E. K. (1998). Seven Steps to Effective Instructional Leadership. California: Corwin Press.

McNeill, D. (2003). The acquisition of language. New Jersey: Harper and Row.
New Zealand's Official Statistics Agency. (2008) a New Zealand in Profile 2008.

Pendleton county. (2007). Pendleton county schools job description.
Retrieved from <http://72.14.235.104/search?q=cache:YJk3kUc2OJ0J>

Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.