

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

บุญนาท ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการพัฒนาวิชาชีพครูด้านวิชาการ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิชาการ และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .93, .86 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับ น้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนน สูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมาคือด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรายด้าน ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูรองลงมา คือ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ

THE STUDY OF TEACHERS OPINION TOWARD THE EXECUTIVE LEADERSHIP AND
THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER
THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION, RATCHATHEWI DISTRICT



AN ABSTRACT
BY
BOONNAK TUPTIMTHAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration

May 2014

Boonnak Tuptimthai. (2014). *The study of teachers opinion toward the Executive Leadership and the professional development of teachers in private schools under the private education commission, Ratchathewi district*. Master's Project, M.Ed.(Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Dr. Jaruwan Ployduangrat.

Professional development of teachers is a central feature in school improvement. The leadership actions of the school administrators also play a vital and an interwoven role in this regard. This research, therefore, aims primarily to study 1) the level of teachers' academic professional development, 2) the leadership actions of the private school administrators with the focuses on both their academic and creative perspectives, and more specifically, 3) the relationship between the above-mentioned leadership actions of private school administrators and the academic professional development practices of the teachers in private schools under the Office of the Private Education Commission in Ratchathewi District. This study was carried out through the employment of quantitative research methodology. The research sampled 274 teachers in 8 Schools private schools in the research site. A total of 274 questionnaires were administered on the targeted respondents consisting of both the teachers and the administrators, with response rate. The distributed questionnaires were validated by educational experts on the following items: the academic professional development of the teachers, the academic aspect as well as the creative aspect of the leadership actions of the administrators, all of which acquired Cronbach's alpha coefficients of 0.93, 0.86, and 0.97, respectively. Simple percentage, mean (\bar{X}) and standard deviation (SD) and the Pearson correlation coefficients were employed for data analysis.

The research result revealed that:

1. The Professional Development Practice on academic activities as a whole is moderate. However, it was found that when taken into account all of the academic activities, the study for self improvement and the participating in academic activities achieved the highest scores; whereas, the scores for the leadership in professional development acquired a low level.

2. The level of both the academic leadership and creative leadership actions of the school administrators as perceived by the private school teachers under The Office of Private Education Commission, Ratchathewi District, were high.

3. The findings on the relationship between the leadership actions of private school administrators and the academic professional development practices of the teachers in private schools revealed a moderate positive correlation with a statistically significant level at .01. However, the supervision of the teachers' performance was highly correlated, followed by the likelihood of imagination practices and management with flexibility, respectively.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยคามอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงความเอาใจใส่และกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ และ อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำสารนิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต อาจารย์ ดร.ทัชชญา วรรณบวร เดช นางสาวปานใจ จิราณูภาพ และนางสุภัทรา ทองคำวงศ์ ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญ และสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียน อำนวยศิลป์ พญาไท โรงเรียนบ้านคร้ววิทยา โรงเรียนสมาคมสตรีไทย โรงเรียนสวนมิสกวัน โรงเรียนอนุบาลหมื่นน้อย โรงเรียนโกวิทจรัส โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนดุสิตพณิชยการ และโรงเรียนอำนวยศิลป์ธนบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา บิดา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณของบิดา มารดา อีกทั้งคุณอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่าน

บุญนาถ ทับทิมไทย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
สมมุติฐานของการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนเอกชน	11
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นโยบายในการจัดการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน	12
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี	13
การพัฒนาคูวิชาชีพครู	15
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูวิชาชีพครู	15
การพัฒนาคูคุณภาพครู	15
การพัฒนาคูวิชาชีพครู	18
การส่งเสริมและพัฒนาคูวิชาชีพคุณภาพครู	19
มาตรฐานวิชาชีพครู	22
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคูวิชาชีพครู	26
การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	28
การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	31
การเป็นผู้นำในการพัฒนาคูวิชาชีพครู	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	34
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	34
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	35
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	37
การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู	49
การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน	50
การจัดการหลักสูตร	53
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	56
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	59
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	59
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	59
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	61
จินตนาการ	64
วิสัยทัศน์	66
การยืดหยุ่น	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
งานวิจัยในประเทศ	69
งานวิจัยต่างประเทศ	74
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	75
ประชากร.....	75
กลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
วิธีการสร้างเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
	ขอบเขตด้านตัวแปร	95
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	95
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
	การวิเคราะห์ข้อมูล	96
	สรุปผลการวิจัย	96
	อภิปรายผลจากการศึกษา	97
	ข้อเสนอแนะ	102
	บรรณานุกรม	104
	ภาคผนวก.....	115
	ภาคผนวก ก	116
	ภาคผนวก ข	121
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี.....	13
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	47
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	63
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	82
6 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายด้านและโดยรวมของการพัฒนา วิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี.....	84
7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายข้อของการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี.....	84
8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายด้านและโดยรวมของภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี.....	87
9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายข้อของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี.....	88
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายในภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี.....	92
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี.....	93

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนา ระบบการจัดการศึกษาใหม่ ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการ ปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่ม บุคคลด้านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครู และเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้ เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทาง สมรรถนะที่สูงก้าวสู่ ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)” ที่แท้จริงต่อไป (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2553: 1)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติชัดเจนในมาตรา 81 เรื่อง การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่ และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญของคุรุสภาและต้องมีระบบที่ชัดเจนสามารถ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากร ทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ในหน่วยงานทุกสังกัด รวมทั้งครอบคลุมระบบย่อยต่าง ๆ ที่จะ นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ระบบมาตรฐานและการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพและระบบการยกย่องและ ผดุง เกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน เป็นกรอบในการพัฒนา ได้แก่ มาตรฐาน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ) ซึ่งคุรุสภาได้ดำเนินการออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพแล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 23) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย คุรุสภาในฐานะสภามาตรฐานวิชาชีพครู จึงกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้เป็นแนว ทางการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ

ปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 69)

โดยเฉพาะในสถานการณ์การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งถือ เป็นหัวใจสำคัญของพัฒนาครู เพราะในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพการสอนของครู” คือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ (ถวิล มาตรเยี่ยม. 2542: 2) บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองและ รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นมีผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานสูงขึ้นด้วย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำไปด้วย (Bandura.1986: 18) ดังนั้นการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครู ที่ประกอบไปด้วยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู จะมีส่วนอย่างยิ่งในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาครูให้เป็นครูที่ถึงพร้อมแห่งความเป็นครูมืออาชีพนั้น จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการ ทั้งจากภายในตัวของครูเอง และการสนับสนุนจากผู้บริหาร สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง จากการศึกษาของฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอ อจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาได้ จัดโอกาสให้บุคลากรได้ เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่อง มือและสื่อการเรียนการสอน หากแต่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเห็นว่า ไม่ได้ปฏิบัติคือ ไม่ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานใน ต่างประเทศ ไม่มีการพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขณะที่ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณในการ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าขาดการ ติดตามผลในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรขาดแหล่ง สำหรับศึกษาค้นคว้า ตลอดจนบุคลากรปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง

จากปัญหาที่พบ ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาโดยตรงจึงควรให้ความสำคัญและเติมเต็มศักยภาพของครูให้ครูสามารถพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลต่อการดำเนินงานสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพราะคุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำ และบริหารบุคคลในสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (จุฑามาศ อินนามเพ็ง . 2552: 28) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ รย้อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพ และได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณ ะครูอาจารย์ให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมาย และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 15)

ปัจจัยอีกประการหนึ่งนอกจากภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการบ่งบอกถึงความพร้อมที่จะสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll. 2009: 13) ซึ่งสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2553: 21) ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (think out of the box) อย่างสร้างสรรค์ ในวัฒนธรรมองค์การแบบเปิด

โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน เขตราชเทวี เป็นอีกเขตพื้นที่ หนึ่งในที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ เช่น โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การอบรมครูในการใช้เทคนิค Thinking Tools (โรงเรียนอำนวยการศิลป์. 2554: 17) ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งทางวิชาการ และเชิงสร้างสรรค์จะมีส่วนช่วยผลักดันให้ เป้าหมายของเขตพื้นที่บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยพิจารณาจากการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการใน 3 ด้าน คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เพื่อจะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ในส่วนของการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ได้ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด นำข้อมูลในส่วนการพัฒนาวิชาชีพครู ดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ และเสริมสร้างศักยภาพของครูต่อไป
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และ หน่วยงานต้นสังกัด จัดโครงการ กิจกรรม หรือการอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ทำให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานต่อไป
3. เพื่อให้ครูได้ทราบข้อมูลและวิเคราะห์ตนเองในด้าน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุง และเติมเต็มพัฒนาการในด้านต่างๆ ต่อไป
4. เป็นข้อมูลให้โรงเรียนเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ใน ด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การพัฒนาวิชาชีพครู การตัดสินใจปัญหาหรือการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารทำให้สามารถจัดการศึกษาพัฒนาโรงเรียนและครูได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูงอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 915 คน (ข้อมูล ณ 15 สิงหาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 274 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling)

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและ การพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยพิจารณาจากการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการใน 3 ด้าน คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออก 2 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 การติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 การติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน
 - 1.3 การจัดการหลักสูตร
 - 1.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 จินตนาการ
 - 2.2 วิสัยทัศน์
 - 2.3 ความยืดหยุ่น

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง
2. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
3. การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพไว้ 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ประเมินพฤติกรรมของครู ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมของครูด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยสนใจการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียนและสังคมได้ มีซึ่งสามารทำได้ 3 ด้าน คือ

2.1 การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู และวิชาที่สอน โดยได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสาร วารสารทางวิชาการ งานวิจัย การศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถประเมินได้จากการความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนั้นๆ

2.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ หมายถึง การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งจากที่ทางราชการจัดตั้งและเข้าร่วมด้วยตนเอง การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถประเมินได้จากการความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนั้นๆ

2.3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการโน้มน้าวชักจูงผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้ โดยในด้านของการเป็นกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผู้จัดทำเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา และมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถประเมินได้จากการความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนั้นๆ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.1 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ เป็นกัลยาณมิตรโดยการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ จัดให้มีการนิเทศการสอน มีพี่เลี้ยงสอนงาน และกระตุ้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตาม ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดย ใช้วิธีการ ตามมาตรฐานการประเมินที่หลากหลายครอบคลุมในด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัย และทักษะพิสัย และ นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

3.3 การจัดการหลักสูตร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตรให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งการมีส่วนร่วม การจัดสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เข้าร่วมการประเมินหลักสูตร อำนวยความสะดวก ในการจัดทำหลักสูตร ทั้งในด้านทรัพยากรและงบประมาณ

3.4 การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการ ส่งเสริมให้โรงเรียน ให้มีบรรยากาศวิชาการ โดย สร้าง ความผูกพัน เชื่อม มัน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและนักเรียน และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

4.1 จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีสุขภาพจิตดี การใช้ประสบการณ์ และความรู้ที่ได้เคยประสบกับบุคคล วัตถุเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือกระบวนการต่าง ๆ มาสร้างสรรค์ผลงานออกมาในลักษณะที่แปลกแตกต่างไปจากแนวเดิมโดยที่ผลงานนั้นเป็นการผสมผสานของความคิดทางศิลปะและวิทยาศาสตร์ บนพื้นฐานของความรู้สึกที่อิสระ

4.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคต

4.3 ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัว และความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

5. ครู หมายถึง ครูผู้สอนนักเรียนในโรงเรียน เอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีตำแหน่งทางการบริหารในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

7. โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมายถึง ธุรกิจที่ให้บริการความรู้ทางด้านวิชาการ ประสบการณ์และทักษะ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ในทุกระดับชั้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้บริการทางการศึกษาและแสวงหากำไร จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และตามกฎระเบียบของสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

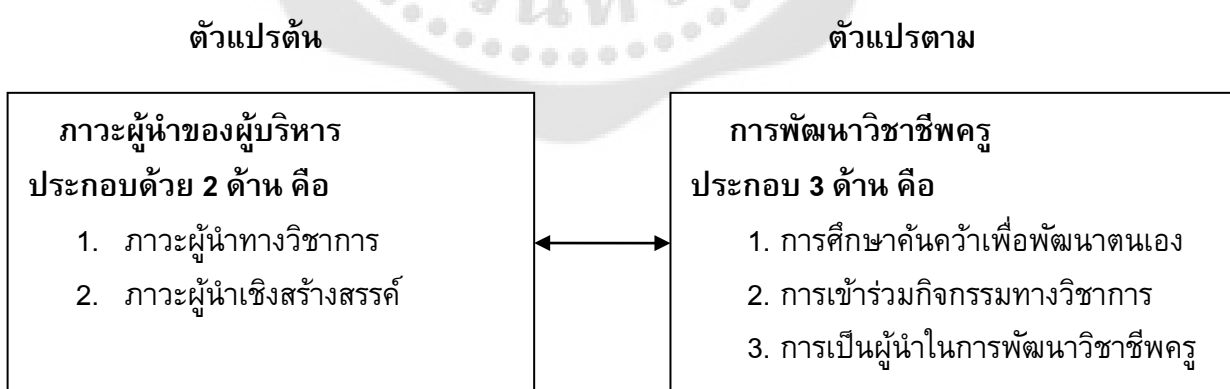
การศึกษา ความ คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยปัจจัยความสำเร็จ ของโรงเรียนในเขตนี้ ส่วนหนึ่งมาจากการมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และจากการได้รับการพัฒนาจากโรงเรียนเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ เช่น โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การอบรมครูในการใช้เทคนิค Thinking Tools (โรงเรียนอำนวยการ 2554: 17) ซึ่งในการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน พ.ศ.2556 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มากำหนดเป็นตัวใน 3 ด้าน คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพ ทางด้าน การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ฮอลล์ลิ่งเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224); อับเบน และฮิวส์ (Ubben; & Hughes. 1987: 97-98); เวบบอร์ (Lashway. 2002: 2; อ้างอิงจาก Weber. 1989: 5); เดบิวอส (Debevoise. 1989: 21); เดวิส และโทมัส (สมนึก ศรีจันทร์. 2545: 19; อ้างอิงจาก Davis; & Thomas. 1989: 10) เฮค และคณะ (Heck; & others. 1990: 95); วิลด์ตี้ และเดมม็อค (Wildy; & Dimmock. 1993: 43-61) และเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999: 165-273) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการทำให้ได้ผลลัพธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน คือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน การจัดการหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศ ในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาครูด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เคลลี (ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิทยะประพันธ์. 2552: 39 อ้างอิงจาก Kelley. 1998: 22); เซอร์นิน (Chernin. 2001: 13); เบนนิส (Bennis. 2002: 39);

คูสโต และอีเคน (Couto; & Eken. 2002: 32); ซัวซ่า (Sousa. 2003: 56); กันเทอร์ (Guntern. 2004: 463); ปาร์คเกอร์ และเบอร์นาร์ด (Parker; & Begnaud. 2004: 157); แดเนอ์ (Danner. 2008: 157); สทอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll; & Temperley. 2009: 13) และแฮร์ริส (Harris. 2009: 12) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้ได้ผลลัพธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน คือ จินตนาการ วิสัยทัศน์ และการยืดหยุ่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของสคริเบเนอร์ (Scribner. 1999: 239 - 265) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูอาชีพโดยอิทธิพลด้านบริบทของงานเพื่อการเรียนรู้ของครู พบว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการ ความรู้ด้านเนื้อหา ทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน และแรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนี้การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจากร่วมมือร่วมใจของครู ในการพัฒนาการจัดการชั้นเรียนและการร่วมกันพัฒนาการสอนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ครูต้องการสนับสนุน คือ การได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยอย่างเพียงพอและการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูอาชีพให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพ และได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคณะครูอาจารย์ให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประมวลแนวความคิดจากนักวิชาการดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนเอกชน
2. การพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.2 การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.3 มาตรฐานวิชาชีพครู
3. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 3.1 การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง
 - 3.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
 - 3.3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนเอกชน

การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน ล้วนแล้วแต่ยึดนโยบายจากภาครัฐเป็นหลักในการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้คุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเป็นไปตามหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและจุดเน้นของภาครัฐ ด้วยเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2555: 9)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 56 – 57) ได้กำหนดนโยบายของรัฐในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่ระบุการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ กระบวนการศึกษาจึงมี ผู้เรี ยนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งมวลให้กว้างขวางและสูงขึ้นถึงระดับมัธยมศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคล ชุมชนและประเทศ ให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. เพื่อให้การศึกษาไทยสร้างศักยภาพของประเทศในการพึ่งพาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของเศรษฐกิจไทยในประชาคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 58-59)

1. เร่งขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งมวล มุ่งให้ประชาชน เข้าถึง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน
2. ปฏิรูประบบการเรียนรู้ การสอน มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละระดับ
3. เร่งผลิตและพัฒนากำลังระดับกลางและระดับสูง มุ่งสร้างศักยภาพของประเทศไทยในการพึ่งพาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของเศรษฐกิจไทยในประชาคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย
4. ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งปรับเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการของรัฐใหม่ เพื่อให้การจัดการศึกษามีอิสระและเสรีภาพมากขึ้น ปรับเปลี่ยน การตัดสินใจจากกรมในส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคม ตั้งแต่ประชาชน ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน ธุรกิจเอกชน และองค์กร ภาครัฐ มีส่วน ร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย มีการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพและสร้างความเป็นธรรมแก่คนในสังคมมากขึ้น สามารถสนองตอบ ความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2550: 12) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของโรงเรียนเอกชน ในการดำเนินการเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติตามภารกิจและ ขอบข่ายงานที่กำหนดสำหรับโรงเรียนเอกชนได้นำแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ มากำหนดเป็นขอบข่ายในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุคุณลักษณะของโรงเรียนที่มี คุณภาพ เรียกว่า “มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน “ซึ่งครอบคลุมงาน 4 ด้าน” คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบริหารทั่วไป
3. งานบริหารบุคคล
4. งานงบประมาณ

จากนโยบายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำนโยบายดังกล่าวมาประยุกต์กับโรงเรียนในการควบคุมดูแลอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งได้หลอมรวมเป็นมาตรฐานคุณภาพการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการของภาครัฐและให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเป็นไปตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษา

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตราชเทวี สำนัก (2550: 14) มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 16 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลตันติเมธ โรงเรียนอนุบาลพันธ์พิศพัฒนาโรงเรียนบ้านคร้ววิทยา โรงเรียนสมาคมสตรีไทย โรงเรียนประเทืองวิทยา อรุณพงษ์ โรงเรียนสวนมิสกวัน โรงเรียนอนุบาลหมื่นน้อย โรงเรียนอำนวยการศิลป์ โรงเรียนอนุบาลอิมเมม โรงเรียนอนุบาลทองอินทร์ โรงเรียนอนุบาลไทรทอง โรงเรียนโกวิทธารัง โรงเรียนเซนต์ดิมินิก โรงเรียนดอนบอสโก เทคนิคพิเศษการเจ้าพระยา และดุสิตพิเศษการ

ตาราง 1 โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

สถานศึกษา	ที่ตั้ง	ระดับที่เปิดสอน
1. โรงเรียนอนุบาลตันติเมธ	55 ถนนเพชรบุรี 11 แขวงพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล 1-3
2. โรงเรียนอนุบาลพันธ์พิศพัฒนา	36 เพชรบุรี ถนน เพชรบุรี เขต ราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล 1-3
3. โรงเรียนบ้านคร้ววิทยา	493 ซอยพระยา ยัง ถนน บรรทัดทอง แขวงถนนเพชรบุรี เขต ราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล – ประถม 6
4. โรงเรียนสมาคมสตรีไทย	62 ถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล – ประถม 6
5. โรงเรียนประเทืองวิทยา อรุณพงษ์	155 ซอย พระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล – ประถม 6

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ที่ตั้ง	ระดับที่เปิดสอน
6. โรงเรียนสวนมิสกวัน	440/14 ซอยราชวิถี 3 ถนน ราชเทวี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล1 -3
7. โรงเรียนอนุบาลหมื่นน้อย	304/1 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล –มัธยม 6
8. โรงเรียนอำนวยการศิลป์	26 ซอย 13 ถนนเพชรบุรี แขวงพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	เนอสเซอรี่ – อนุบาล 3
9. โรงเรียนอนุบาลอิมเมม	26 ซอย 13 ถนนเพชรบุรี แขวงพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	เนอสเซอรี่ – อนุบาล 3
10. โรงเรียนอนุบาลทองอินทร์	106/4 ถนนรางน้ำ แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล1-3
11. โรงเรียนอนุบาลไทรทอง	517 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กทม. 10400	อนุบาล 1-3
12. โรงเรียนโกวิทจ่าง	58 ซอยรัชฎาภิเษก ถนนราชปรารภ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400	เนอสเซอรี่ – ประถม 6
13. โรงเรียนเซนต์ดมิทรี	1526 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวง มักกะสัน เขตราชเทวี กทม.10400	ประถม 1 –มัธยม 6
14. โรงเรียนดอนบอสโก	1643/3 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวง มักกะสัน เขตราชเทวี กทม.10400	ปวช - ปวส
15. เทคนิคพิเศษการเจ้าพระยา	34 ถนนเพชรบุรี แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	ปวช - ปวส
16. ดุสิตพิเศษการ	438/17 ถนนราชวิถี ซอย 5(สุภัทรผล) แขวงพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	ปวช - ปวส

จากตาราง 1 จะเห็นได้ว่าในเขตราชเทวีนั้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีจำนวนถึง 16 โรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันในการรับนักเรียนค่อนข้างสูง โรงเรียนแต่ละแห่งจึงนำหลักการด้านการบริหารจัดการและกลยุทธ์ที่จะสร้างความโดดเด่นให้กับโรงเรียนของตน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยทฤษฎีการสอนสมัยใหม่ การสอนภาษาที่สาม และการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

ดังนั้นการที่โรงเรียนแต่ละแห่งจะสามารถดำเนินการตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ด้วยเหตุนี้พบว่า โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี มีการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับครู เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ในการนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่ตระหนักในความสำคัญของทรัพยากรบุคคล จะประยุกต์เทคนิค วิธีการ และปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยเสริม สร้างบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความพร้อม และใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

2. การพัฒนาวิชาชีพครู

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการยกระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยตรง ดังนั้นในการพัฒนาวิชาชีพครูยังหมายรวมถึงการพัฒนาคุณภาพครูด้วยเช่นกัน

2.1.1 การพัฒนาคุณภาพครู

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555: 41) ได้กำหนดการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งได้มีการเน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนา ครูที่มีคุณภาพ สามารถดึงจุดคนเก่งและดี มีจิตวิญญาณ ผนึกความเป็นครู โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและยกย่องครูเพื่อศิษย์และหรือครูสอนดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่นๆ จัดให้มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับวิธีประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปรับระบบการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพมาตรฐานอย่างจริงจัง

กระทรวงศึกษาธิการ (2547: 14-16) ได้กำหนดแนวทางการจัดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยให้มีการพัฒนาการจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ด้านการเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครู)
- 1.2 ผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี)
- 1.3 วิจัยและพัฒนาามาตรฐานวิชาชีพครู

2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
 - 2.1 กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล หลักเกณฑ์ความก้าวหน้า
 - 2.2 จัดตั้งองค์กรคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 วิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
 - 2.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ อัตรากำลังคน
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่สายบริหาร
 - 3.2 พัฒนาทักษะการเรียนการสอน
 - 3.3 ส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม
 - 3.4 ส่งเสริมครูภูมิปัญญาไทย
 - 3.5 สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรในระดับเขตพื้นที่
 - 3.6 อุดหนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ
4. สร้างและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
 - 4.1 กำหนดหลักเกณฑ์เงินเพิ่มพิเศษ
 - 4.2 กำหนดค่าตอบแทนผลงานดีเด่น
 - 4.3 ส่งเสริมสวัสดิการแก่ครอบครัวผู้เสียชีวิต
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.1 ส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพ
 - 5.2 สนับสนุนโครงการบ้านที่อยู่อาศัย
 - 5.3 ดูแลครูในพื้นที่พิเศษ
 - 5.4 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. แก้ไขปัญหาขาดแคลนครู

สมชาย เทพแสง (2542: 42 – 43) ได้กล่าวถึงครูพันธุ์ใหม่ ซึ่งสามารถพัฒนาคุณภาพครูได้ในหลักการ 6 วิ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ คือครูทุกคนต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลสารมีวิสัยทัศน์ได้นั้นเกิดจากประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นผู้ที่ใช้ความคิดจินตนาการอย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นส่วนที่ผลักดันให้สามารถมองการณ์ไกลได้ และครูจะต้องฝึกฝนให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วย โดยเฉพาะวิธีสอนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น การทดลอง การสาธิต การแสดงบทบาทสมมุติ รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน กระตุ้นให้เกิดความคิดในแบบ sitting and thinking or walking around and thinking จึงจะสามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี
2. วิทยาการ คือครูต้องเป็นขุมทรัพย์ทางปัญญา เป็นผู้มีความรู้เปี่ยมล้นไปด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐานการที่เป็นคนกระตือรือร้นชวนชวนในการหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความภาคภูมิใจและเกิดความมั่นใจในการสอน เข้าสอนอย่างสง่างาม ซึ่งการที่ครูมีความรู้จะทำให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา และประทับใจในการสอนตลอดชีวิต

3. วิทยาศาสตร์ คือครูจะต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน และจะต้องฝึกวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เช่น ต้องมีการวางแผนการสอน การเตรียมสื่อการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนและยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (teaching by objective) ดังนั้นการสอนจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน (teacher and student planning to getter) เพราะจะช่วยให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนก็จะดีขึ้น

4. วิจัย คือครูต้องเป็นนักวิจัย รู้จักคิดค้นวิธีการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงโดยอาจวัดได้จากการสังเกตและจดบันทึกไว้ เพื่อตรวจสอบดูความถี่ว่าเมื่อใช้วิธีการสอนแบบนี้แล้วผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร รวมถึงการแก้ปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียนก็สามารถใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ได้ ดังนั้นครูต้องหมั่นเป็นคนช่างบันทึก ช่างเขียน ก็จะทำให้การทำงานนั้นเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

5. วิจารณ์ญาณ คือการใช้ความคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะเป็นคุณสมบัติสำคัญของครูทุกคน ดังนั้นครูจะต้องมีความหนักแน่นมีเหตุมีผล มีข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา รวมถึงครูต้องสอนให้ผู้เรียนเกิดวิจารณ์ญาณด้วย จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสอนอย่างแท้จริง

6. วินัย คือการที่ครูต้องรักษาระเบียบกฎเกณฑ์ เพราะครูเป็นคนหนึ่งในสังคม จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อเป็นการสืบสานวัฒนธรรมไทยให้เป็นมรดกตกทอดชั่วลูกหลานดังนั้นอาชีพครูหรือครูมีอาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมไทย ครูต้องปฏิบัติตนใหม่ไปสู่สังคมไทยยุคใหม่ มิติใหม่ให้จงได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีในสังคมต่อไป ตลอดจนการพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ไปพร้อมกับจิตวิญญาณ คุณธรรม และศีลธรรม ควบคู่กันสืบไป

กรมวิชาการ (2545: 3) การพัฒนาศักยภาพครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2544 ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูถือเป็น หน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งได้วิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณา สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพครูจึงต้องอาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ และสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัย รวมทั้งชมรมวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์ กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้จะทำให้คนเป็นคนดี มีคุณภาพได้นั้น ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือการพัฒนาครูและกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน เพื่อจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาของไทยนั้น มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศที่ได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพครู มีเป้าหมายเพื่อให้ครูยกระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะสะท้อนไปยังผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1.2 การพัฒนาวิชาชีพครู

จากความสำคัญของครูดังกล่าว แล้วนั้น ชี้ให้เห็นว่าครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญในด้านการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็สามารถทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่พึงจะกระทำได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชา ชีพได้อย่างมีคุณภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีบทบาทที่ทำให้ นักเรียนบรรลุพฤติกรรมที่พึงประสงค์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น องค์กรวิชาชีพดังกล่าว เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เรียกว่า ครูสภา (ครูสภา. 2549: 59- 61) ซึ่งเป็นสภาวิชาชีพ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 9 คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติ ดังกล่าวยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของครูสภาไว้เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติชัดเจนในมาตรา 81 เรื่อง การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่ และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญของครูสภาและต้องมีระบบ ที่ชัดเจนสามารถครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ในหน่วยงานทุกสังกัด รวมทั้งครอบคลุมระบบย่อยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ระบบมาตรฐานและการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพและระบบการยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน เป็นกรอบในการพัฒนา ได้แก่ มาตรฐาน

ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ซึ่งคุรุสภาได้ดำเนินการออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพแล้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของคุรุสภา จะเน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและส่งเสริมความรู้กระบวนการมีส่วนร่วม เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คนดี คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพมากขึ้น ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและสังคมทั่วไป

ทั้งนี้ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ตามข้อตกลง “แผนปฏิบัติการดาการ์ (The Dakar Framework For Action) ในการประชุมด้านการศึกษาโลก (World Education Forum) ระหว่างวันที่ 26 – 28 เมษายน 2543 ณ กรุงดาการ์ ประเทศเซเนกัล ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อจัดการศึกษาสำหรับทุกคน ในยุทธศาสตร์ที่ 9 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 9: เพิ่มพูนสถานภาพ กำลังใจ และความเป็นมืออาชีพให้แก่ครู ครูทุกคนควร

1. ได้รับการยกย่องและการตอบแทนที่เหมาะสม
2. มีโอกาสรับการอบรม พัฒนา และสนับสนุนในวิชาชีพ
3. ร่วมตัดสินใจในเรื่องที่จะกระทบต่อวิชาชีพและการสอน
4. เข้าใจความหลากหลายของวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาการทางสังคมและสติปัญญาของผู้เรียน
5. สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
6. รับผิดชอบต่อวิชาชีพของตน รับผิดชอบต่อผู้เรียนและชุมชน

สรุปได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของคุรุสภา เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในส่วนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับสังคม อย่างไรก็ตามผู้ที่เข้ามาสู่วงการวิชาชีพครูก็ต้องมีคุณลักษณะบางอย่าง และเมื่อได้รับการฝึกฝนจนมีความรู้ความชำนาญใน วิชาชีพแล้ว ก็ต้องมีคุณลักษณะเพิ่มเติมอีกหลายประการ ดังนั้นมีความจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เจตนารมณ์ในการพัฒนาวิชาชีพของครูไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกาศใช้บังคับอย่างสมบูรณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 การพัฒนาวิชาชีพครูที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ขึ้นในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอย่างชัดเจน ในหมวด 7 ว่าด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา สารสำคัญมีดังนี้

1. ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

2. ให้มีองค์กรวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา

3. ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนดใดๆ และมีหน้าที่ไปจนกว่าจะพ้นจากความเป็นครู ซึ่งการที่เด็กมีความหวังที่จะให้ครูเป็นอย่างไรที่ตนเองคาดหวังไว้ เพราะเด็กต้องการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูอย่างจริงจัง รวมทั้งพ่อ แม่ และครู ที่พวกเขาต้องการใช้ชีวิตอยู่ด้วยตลอดเวลา เพื่อที่เขาเหล่านั้นจะมีชีวิตที่เติบโตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

4. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. ให้มีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ความสำคัญของการส่งเสริมและการพัฒนาวิชาชีพครู ก่อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครูและสังคมหลายประการ ดังต่อไปนี้

7.1 ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของครูให้สมกับที่เป็นปฐมนิยบุคคลของสังคม เป็นผู้รู้และเป็นผู้ปฏิบัติตนดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป

7.2 ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่สังคมปรารถนา เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ

7.3 ช่วยสร้างเสริมความมั่นคง และส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู

7.4 ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู มีสถานภาพที่ทัดเทียมกัน เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพเพื่อยกสถานภาพของครูทุกระดับให้เท่าเทียมกัน

7.5 ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพียงพอแก่การรักษาสถานภาพของครูในสังคมไทย

กานต์ดา บุญเดือน (2549: 11) กล่าวว่า สังคมไทยยอมรับว่าผู้ประกอบอาชีพครูถือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากได้รับการส่งเสริมและพัฒ นาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และได้ผ่านการศึกษอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพครูจึง เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นผู้วางรากฐานการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ศชาติในการปฏิรูปการศึกษา และยอมรับว่าจำเป็นจะต้องมีการปฏิรูปครู เพราะครูถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอันสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา

ถาวร จันทศิริ (2545: 8) กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างจริงจัง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตนั้นมีอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผู้เรียนว่าสำคัญที่สุด การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นในเรื่องของภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการมีครูที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่จะทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถให้บริการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน นักศึกษาได้นั้น ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งกรอบแนวคิดในการกำหนดวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นจะต้องเป็นบริการที่ให้กับสังคม เป็นวิธีการแห่งปัญญาและเป็นวิชาชีพที่ต้องได้รับการอบรมเพียงพอที่จะเป็นหลักประกันได้ว่าผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมรวมทั้งต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ คือการมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยจึงจะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

วิจิตร ศรีสอ้าน (2544: 4) กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 81 ได้กำหนดบทบัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545 มาตรา 9(4) ก็ได้กำหนดบทบัญญัติให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นหลักการและเหตุผลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากขึ้น สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) และกองทุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอีก 2 กองทุน คือ กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ณัฐวุฒิ พิมพา (2546: 46 – 50) การพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน และมีผลกระทบในทางบวกกับคุณภาพ ของผู้เรียน กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่ตื้นตันต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องของการประกอบวิชาชีพ โดยเริ่มจากครูฝึกหัด (หรือครูช่วย) ไปจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

1. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพนอกห้องเรียน
2. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลภายในห้องเรียน
3. การพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
4. การพัฒนาครูโดยกระบวนการทางคลินิก (Clinic Method)

ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจมีวิธีการหลายรูปแบบผสมผสานกัน เพื่อให้ครูได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเข้าใจถึงจุดอ่อนหรือศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด เช่น การผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมวิชาชีพครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าหัวใจหลักของการพัฒนาวิชาชีพครูก็คือ ความคาดหวังให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพสูง และได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อครูมีคุณภาพที่ดีแล้วก็สามารถมั่นใจได้ว่าคุณภาพการศึกษาของไทยก็จะดีขึ้นด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้อีกคือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้จะต้องมุ่งมั่น สร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

การกำหนดข้อปฏิบัติและเป้าประสงค์ของดำเนินงานของครู ช่วยให้ครูสามารถดำเนินงานในหน้าที่ได้อย่างมีแนวทาง และปฏิบัติได้ถูกต้องตามความต้องการของต้นสังกัด และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการศึกษาต่อไป

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 65) ได้กำหนด ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อการดำรงอยู่ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการจากผู้ประกอบวิชาชีพและสังคมทั่วไป

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู คือคุรุสภา มีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้ (

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ
4. พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต
5. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
6. ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
7. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปัตถะของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพรวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
9. ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
10. เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย
11. ออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วย (ก) – (ญ)
12. ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบาย หรือปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ
13. ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ หรือการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ
14. กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา
15. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองสังคมได้ว่าที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับ ยกย่องจากสังคมตลอดไป

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 65 - 69) ได้กำหนด ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใน 3 มาตรฐานหลัก ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ประกอบด้วย

1.1 มาตรฐานความรู้ คือผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้น

ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ จนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- 1) ยกข้อกล่าวหา
- 2) ตักเตือน
- 3) ภาคทัณฑ์
- 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี
- 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติตนของครู (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ประกอบด้วย

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยา การ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง กาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครูมีบทบาทและมีความสำคัญต่อสังคม ในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เพื่อให้วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมวิชาชีพครูโดยตรงและเป็นหลักประกันในการคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

3. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในฐานะเป็นองค์กรวิชาชีพครูมีหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของครู ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นการประเมินคุณภาพการทำงาน ของครูว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับใด และผลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับที่ 3 คือการเป็นผู้นำในการพัฒนา วิชาชีพครู รวมถึงได้บูรณาการให้เป็นที่ไปตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูบังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่าง แท้จริง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2545: 43) ได้กำหนดเกณฑ์เพื่อ ประเมินพฤติกรรมของครู ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเป็น 3 ระดับคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับคุณภาพ :

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- 1) การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ
- 2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- 1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
- 2) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู
- 3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- 1) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
- 2) เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู

- 3) เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา
- 4) มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานวิชาชีพครู (มาตรฐานที่ 1) ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 17)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงาน หรือรายงานที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงดังนี้

ประสงค์ ภูมิพัทธ์ (2542: 26) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง สนใจการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียนและสังคมได้

ปโยธร ดิณธรรม (2543: 3 – 4) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูว่าครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทุกๆ ด้าน เพื่อการมีชีวิตที่ดีในสังคม ดังนั้นครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ เผยแพร่ความรู้ และเป็นผู้นำในการสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อผู้เรียนอยู่เสมอ

อุทุมพร โสภาคย์ (2545: 20) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงครูนั้นต้องมีพฤติกรรมในเชิงวิชาชีพ คือแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการต่างๆ มีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและวิชาชีพ และมีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546: 26) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา ตนเองแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพครูด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง การเข้าร่วมพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตนเองและวิชาชีพสามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้

สมพงษ์ มะใบ (2546: 44) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงครูจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียนเพื่อนครู และสังคมได้

อัญชานา เนื่องจากร่าง (2546: 31) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สามารถเสนอความรู้ใหม่กับผู้อื่น และสังคมได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง แนวทางในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของครู ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นการประเมินคุณภาพทางการทำงานของครูว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับใด และผลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินพฤติกรรมของครู ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เป็น 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกณฑ์เพื่อประเมินพฤติกรรมของครูในระดับคุณภาพที่ 3 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2545 (2545: 43) เรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในมาตรฐานที่ 1 เพื่อนำมาศึกษาใน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง

การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับครูผู้สอน เพราะครูจะต้องเป็นคนรอบรู้ มีความสนใจข่าวสารจากการอ่านหนังสือ บทความวิชาการต่างๆ รวมถึงการได้รับความรู้จากอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพให้กับตนเอง เป็นการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เมื่อครูผู้สอนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ศรันย์ ดำริสุข (โคมยง ชมพุดำ.2541: 52; อ้างอิงจาก ศรันย์ ดำริสุข. 2532: 23) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงและพัฒนาตนได้จากการอ่านหนังสือ วารสารในอาชีพของตน หรือหนังสือพิมพ์อื่นๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนและต่อวิชาชีพของตน การสำรวจตนเองจากการเรียนรู้ โดยการรับฟังการบ่นกลับมาจากผู้อื่นหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตนเอง นอกจากนี้ศึกษาจากงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ประจำ รวมทั้งศึกษาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่านวารสารทางวิชาการอยู่เสมอ

ธีรพันธ์ ไกรนิธิสม (2541: 31-37) ได้ให้แนวคิดที่ว่าชีวิตของมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาอบรม โดยพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ และด้านคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และพลังให้แก่ตนเองและมีความสุขอยู่กับการทำงาน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและศิษย์ไปสู่ชีวิตที่ประเสริฐยิ่งขึ้นไปและยังเป็นการสร้างสรรค์สังคมใหม่คือ “สังคมของคนดี” ให้เกิดขึ้นจริงได้

มณฑิรา ไชยเผือก (2541: 7) ได้กล่าวถึงความต้องการพัฒนาตนเองของครูว่าเป็นความ มุ่งหวังหรือความประสงค์ของครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ทางการสอน เพื่อจะได้นำความรู้ไปพัฒนาเด็กให้มีความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลักษณะ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้แก่การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การควบคุมชั้นและการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การวัดผลและ ประเมินผล

นิวัฒน์ อนันทะวัน (2542: 46-47) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการที่หน่วยงานส่ง บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน รวมถึงการส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เพื่อให้ ได้รับความรู้ใหม่ ทำให้ได้เรียนรู้ถึงวิธีการและกระบวนการ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ และนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (2543: 287 – 288) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองมีดังนี้ 1) การสำรวจ และปรับปรุงตัวเอง กล่าวคือรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และนำผลมาปรับปรุงตนเอง มีการประเมินผล และปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา รวมถึงยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลทางคุณธรรม 2) สนใจใฝ่รู้ กล่าวคือศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิด รวมถึงสนใจติดตามเหตุการณ์ใน ปัจจุบันและความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มัญญ ไชยทองศรี (2544: 7) ได้กล่าวถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินกร ให้อุทิศตนได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่ หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานดียิ่งกว่าเดิมโดยดำเนินการ 5 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การ ส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน 3) การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนา ด้วยตนเอง และ 5) การพัฒนาที่มงานหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นการวางแผนพัฒนาตนเองตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงานที่ได้จัด วางไว้ รวมถึงได้แสวงหาความรู้และริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ สะสมบันทึกในแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ตลอดจนมีระบบการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชี้แนะสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องทันกับความเปลี่ยนแปลงความสนใจ ความต้องการ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีรูปแบบที่หลากหลายเน้นการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ และเป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างแท้จริง

วีระชัย นวลสำลี (2544: 30-31) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ 1) โรงเรียนจัดแหล่งค้นคว้าความรู้ สำหรับข้าราชการครู โดยศึกษาจากแหล่งค้นคว้าความรู้ที่หน่วยงานจัดให้และแหล่งอื่น ๆ 2) หน่วยงาน ทุกระดับจัดให้มีการประชุมเชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 3) จัดให้คณะกรรมการให้คำปรึกษาด้านการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) จัดให้ข้าราชการครูนำเสนอผลงานและความรู้ที่เกิดจากการ

พัฒนาตนเอง 5) กระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนด้วยความรักและเมตตา และ 6) ให้ข้าราชการครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานแล้วนำมาพิจารณาชื่นชมยกย่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และนำเสนอเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2544: 3) ได้กล่าวว่าครูรุ่นใหม่ในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอคือ 1) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแนวใหม่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสอนแบบโครงงานให้ผู้เรียนได้ริเริ่ม ค้นคว้า และแก้ปัญหาเอง เพื่อให้การสอนมีชีวิตชีวาขึ้น รวมไปถึงเทคนิคการวัดผลแบบใหม่ ๆ ในรูปของการจัดทำแฟ้มสะสมงาน 2) ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาสมัยใหม่ เช่น เรื่องพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ที่เชื่อว่าเด็ก ๆ เกิดมาพร้อมด้วยความสามารถตามธรรมชาติ หรือพรสวรรค์ที่แตกต่างกัน 3) ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่เป็นสื่อการเรียนรู้ยุคใหม่ และยังเป็นตั้ง “ชุมชนความรู้โลก” และ 4) ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพราะครูรุ่นใหม่จำเป็นต้อง “สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง” เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เพราะความรู้ต่าง ๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนอกจากนี้การวิจัยของครูถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งวิธีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การใช้หลักการของนักปราชญ์ คือ สุ จิ ปุ ลิ ฝึกให้เป็นนิสัย ตั้งประเด็นปัญหาให้ค้นคว้าใช้รูปแบบกิจกรรมหลากหลาย กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติ แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันอภิปรายในห้องเพื่อสรุปปัญหา สร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงเรียนรู้จากสถานการณ์จริงทั้งในและนอกโรงเรียน

สมศักดิ์ สิทธิวันชัย (2548: 46) กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้คือการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ในแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ตามความต้องการ และความสนใจของตนเอง โดยมีครูเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม พร้อมให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา และให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของตนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ คือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning Center) เพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ในการเรียนรู้ตามที่ผู้เรียนต้องการ และสามารถนำความรู้ไปบูรณาการในการดำรงชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

ณัฐวุฒิ พิมพา (2546: 49-50) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนมีหลายวิธีดังนี้ 1) การอ่านเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ 2) การเลือกหนังสือ ตำราแบบเรียนและสื่อการสอนด้วยตนเอง 3) การพัฒนาตนโดยการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียน และ 4) การเรียนรู้จากครูผู้อื่น

เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2546: 12) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองอาจทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญคือความสนใจของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่ 1) หมั่นศึกษา ค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันทีกับความก้าวหน้า

ทางวิชาการอยู่เสมอ 2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการ ของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง 3) ใฝ่หาความรู้ ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง และ 4) เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสาร ข้อมูล และ เหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู และวิชาที่สอน โดยได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสาร วารสารทาง วิชาการ งานวิจัย การศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา

3.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อครูผู้สอนทุกคน โดยครู ควรเล็งเห็นถึงผลดีของการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้เรียนและ สถานศึกษาเพราะเมื่อครูได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ในการประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ынความรู้ในสาขาวิชาชีพของตน สามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ต่างๆที่ได้รับ มาปรับปรุงและพัฒนาางานของตนให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งมี นักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินท์ (โจนมยง ชมพูคำ. 2541: 26; อ้างอิงจาก พนัส หันนาคินท์. 2526: 139-151) ได้กล่าวถึง กิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงาน คือการให้ผู้เข้าอบรมมี บทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหา และหาทางแก้ปัญหา เช่น การสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ทาง วิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทาง ภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทันสมัย เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

วีระพันธ์ สิทธิพงษ์ (2543: 287) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองอาจทำได้โดยการเข้าร่วม สัมมนา การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิทยฐานะ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการ สอน รวมถึงการคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ เทคนิควิธีสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่ เพื่อนำมาใช้ใน การเรียนการสอนตลอดจนนำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุง พัฒนางานและเผยแพร่ให้เป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ณัฐวุฒิ พิมพา (2546: 48) ได้กล่าวถึงการพัฒนานาวิชาชีพครู คือการที่ครูเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม การประชุม สัมมนาในองค์กรวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวควร ตอบสนองความต้องการของครูและควรทราบว่ตนเองมีปัญหอะไรอยู่ เพื่อที่จะจัดกิจกรรมนั้นๆให้ สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและสามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ได้จริง นอกจากนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อที่จะช่วยให้ครูมีพัฒนาการและมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมอง ที่แปลกออกไปจากมุมมองปกติ ตลอดจนวิทยาการ หรือกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม ควรจะเป็นผู้ที่

มีความรู้และประสบการณ์ในภาพปัญหาจริง เพราะว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์กับครูเป็นอย่างมาก ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจัด เนื่องจากการแก้ปัญหาที่ตรงจุดสำหรับครู และยังเปิดโอกาสให้ครูได้พบกับวิทยากรครู หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่น่าจะเข้าไปปัญหาและอาจเสนอวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมให้กับครูได้

เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2546: 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองโดยการที่ครูเข้าร่วม เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในสาขาวิชาชีพของตน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆที่ได้รับ มาปรับปรุงและพัฒนาางานของตนให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (โคมยง ชมพุดำ. 2541: 26; อ้างอิงจาก พนัส หันนาคินทร์. 2526: 139 – 151) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงาน คือการให้ผู้เข้าอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหา และหาทางแก้ปัญหา เช่น การสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทันสมัย เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (2543: 287) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองอาจทำได้โดยการเข้าร่วมสัมมนา การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิทยฐานะ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน รวมถึงการคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ เทคนิควิธีสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนนำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุง พัฒนางานและเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

กัลยา คงศรีวิสัย (2545: 96 – 99) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก โดยในด้านการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และในด้านการอบรมควรมีหน่วยงานของรัฐ มาให้ความรู้และสนับสนุนรวมถึงให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ซึ่งในการอบรมสัมมนาแต่ละครั้งควรมีการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ หมายถึง การเป็นสมาชิก และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งจากที่ ทางราชการจัดตั้งและเข้าร่วมด้วยตนเอง การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถยกระดับในการปฏิบัติงานของตนก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยครูจะต้องมีความสนใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เช่นเป็นคณะทำงานเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนาหรือการจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ เมื่อครูผู้สอนนำไปปฏิบัติได้จริง ก็จะทำให้ความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล (2543: 102) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู พบว่า ครูได้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ จัดทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่ผลงานวิจัยของตน ให้ผู้ร่วมวิชาชีพนำไปใช้เป็นวิทยากรในการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการพบว่าได้มีการจัดทำโดยสร้างสื่อการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำหนังสือประกอบการเรียนการสอน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยจัดอบรมและจัดทำเอกสาร สามารถนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึง

มนูญ ไชยทองศรี (2544: 11) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูว่าต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม สัมมนา เกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

มนตรี ทองคำสุข (2546: 94) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูคือ เป็นผู้ได้รับการเป็นวิทยากรเพื่ออบรมข้าราชการครูทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น รวมทั้งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดทำเอกสารงานวิชาการในการอบรม สัมมนา ตลอดจนเป็นผู้เขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้อยู่เสมอ

อัญชญา เนื่องจำนงค์ (2546: 105-106) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครู อาจทำได้โดยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรในการประชุม สัมมนา และการอบรมที่จัดโดยโรงเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยให้ครูที่มีผลงานเป็นผู้นำทางวิชาการในการเผยแพร่ผลงานในที่ประชุม สัมมนา และแหล่งเผยแพร่ต่างๆ เช่น เขียนบทความลงในวารสารวิชาการตลอดจนให้ครูเป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานในที่ประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ

แสง วิทย์พิทักษ์ (2547: 18-19) ได้กล่าวถึงบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ คือครูเชี่ยวชาญหรือครู นักวิชาการ ซึ่งมีความชำนาญในด้านการนิเทศการสอน เป็นผู้นำในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ส่วนบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็น

กระบวนการเรียนรู้ คือครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรือครูนักวิจัย ทำการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการเป็นผู้นำในการพัฒนาครูให้มีความรู้ทางด้านการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

วิลาม ดีเสมอ (2548: 39) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำในการพัฒนาบุคลากร คือการเป็นผู้ที่จัดทำ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการ ทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอนของตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้ โดยในด้านของการเป็นกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผู้จัดทำเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา และมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกคนควรให้ความสำคัญในหลายส่วน เนื่องจากเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ แต่ด้วยความหมายที่ค่อนข้างกว้างของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ทำให้การนิยามความหมายของ “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” จึงค่อนข้างหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละคน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ดุก์ (Duke. 1987: 6) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งยังต้องมีความสามารถและใช้เวลามากกว่าปกติในการดูแลชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่สุด

คาร์เตอร์ และ ไคทซ์ (Carter; & Kiotz. 1990: 39) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ในลักษณะดังกล่าว จะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

เดวิส และโทมัส (David; & Thomas. 1989: 21) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

เดอวีบีวีส (DeBevoise. 1989: 21) ให้ความหมายความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า เป็นการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

วีรชาติ วิชาศรี (2549: 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

นาวา สุขรมย์ (2550: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552: 46) กล่าวถึงภาวะผู้นำวิชาการไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 28) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็น ชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554: 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการ ให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียนประเมินได้จากความคิดเห็นของครูในสถานศึกษานั้นๆ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

รุ่ง แก้วแดง (2545: 11) กล่าวว่า มนุษย์ตามธรรมชาติแล้วเป็นสัตว์สังคม ความต้องการอยู่ร่วมกันจึงเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเมื่อมีการอยู่ร่วมกันในรูปแบบที่เรียกว่าสังคมย่อมมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนเพื่อการดำเนินชีวิต และความก้าวหน้าของสังคม ดังนั้นหากสังคมต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จ การบริหารจัดการถือเป็นหัวใจสำคัญในการมีส่วนร่วมช่วยให้สังคมไปสู่เป้าหมายของมนุษย์รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เพียงพอต่อ

ความต้องการ หากแต่การดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ต้องอาศัยการนำจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำจะเป็นผู้กำกับทิศทาง การดำเนินงานตามภารกิจ แบ่งงานให้เหมาะสมกับคน ดังนั้นความสำเร็จของสังคมหรือองค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

หลายคนในวงการศึกษาคงคุ้นเคยกับคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งได้ใช้กันในความหมายของความสามารถของผู้บริหารที่สามารถจะดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือโรงเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปในหน้าที่คุณลักษณะและการบริหารกันเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร เช่น แรงจูงใจ ความซัดแย้ง พฤติกรรมผู้นำ เป็นต้น แต่ไม่เน้นมากนักในเรื่องของวิธีการนำในทางการสอน หรือผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ดี หากกล่าวถึงเรื่องความเป็นครูแล้วผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องเกี่ยวพันกับการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป ว่าผู้บริหารที่ดี ก็ย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย มิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงการบริหารอย่างเดียวแต่ควรจะเป็นผู้นำทางการเป็นครูที่ดี หรือผู้สอนที่ดีด้วยหน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจมาก คือ การบริหารการเรียนการสอน แต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครูอาจแตกต่างกับการเป็นครูที่ดี นั่นก็คือ จะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือผู้นำทางวิชาการ (พัฒนา อำทำว. 2548: 9-10)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ถึง มาตรา 57 ได้ระบุไว้ให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และกำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 53 ยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วย สำหรับโรงเรียนผู้บริหารส่วนใหญ่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ แม้ว่าหลาย ๆ บทเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งมีกล่าวไว้ในที่ต่าง ๆ ทั่วไปก็สามารถนำหลักภาวะผู้นำทางการสอนเป็นของเราเอง ควรจะมีขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

ในฐานะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในการให้การศึกษาแก่คนในประเทศ ความมุ่งหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ การได้รับการพัฒนาทางสติปัญญาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นความสำคัญการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องศึกษาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งในส่วนบุคคล ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ ที่นำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสามารถแสดงออกเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ จในการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใดนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญยิ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ดอลล์ (Doll. 1974: 196-197) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ผู้นำทางวิชาการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้ลึกไวกต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม ไม่มองลูกน้องว่าอยู่ในฐานะผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะคนที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตัวด้วย

2. เป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว ไร่เร่งแจ่มใส

3. ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของ กลุ่ม หมายถึง ผู้นำมิได้เป็นเพียงสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่ยักรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำนั้นจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉพาะของกลุ่ม มีความคิดเห็นที่ไม่แปลกแยกจากกลุ่มมากนัก

4. เป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงานภารโรง ซึ่งต่างก็รอความช่วยเหลือเมื่อเผชิญปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

5. เป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องเผชิญกับความตึงเครียด ความวิตกกังวล ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้

6. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาเนื่องจากในสถานศึกษาต่างๆ ประกอบไปด้วยคณะครูที่มีสติปัญญา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญญาจึงจำเป็นต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี

7. เป็นผู้ที่มีบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องรู้บทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็คงจะเกิดขึ้นได้ยาก

คเนเซวิก (Knezevick. 1984: 17-18) ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 ประการ คือ

1. ความสามารถในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้นำจะต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. ความสามารถในการกระตุ้น ภาวะผู้นำ (Leader Catalyst) คือ มีทักษะในการ ใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของภาวะผู้นำและรู้วิธีการโน้มน้าวใจคน
3. ความสามารถในการเป็นนักวางแผน (Planner) รู้กระบวนการวางแผน สามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน
4. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมและรอบคอบ
5. ความสามารถในการเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและการพัฒนาองค์การรวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี
6. ความสามารถในการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในวิชาชีพ
7. ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
8. ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) การรู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียนทั้งในและนอกองค์การ รู้จักวิธีให้ข้อมูลข่าวสารและรู้หลักการประชาสัมพันธ์
9. ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
10. ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) การสามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้
11. ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ (System Manager) เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด
12. ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) การเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร
13. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personal Manager) รู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
14. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource Manager) ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุ งานด้านธุรการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
15. ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมินผล และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่าง ๆ
16. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ตลอดจนการพิจารณาเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

17. ความสามารถในภาวะผู้นำในงานสังคม (Ceremonial Head) นอกจากความสามารถในการบริหารด้านต่าง ๆ แล้วจะต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะไปสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริม และสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศ และการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน จะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหา ที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก ที่เรียนซ้ำ รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสาร เป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้ จะแสดงได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

อับเบน และฮิวส์ (Ubben; & Hughes. 1987: 97-98) ได้เสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษา ไว้ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เวบบอร์ (Lashway. 2002: 2; อ้างอิงจาก Weber. 1989: 5) จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
5. การประเมินผลโปรแกรมการสอน

นอกจากนี้เดบีวอส (Debevoise. 1989: 21) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
2. เป็นผู้บริหารและผู้นำของโรงเรียน
3. มุ่งเน้นกิจกรรมด้านการเรียนการสอน
4. มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานการสอนของครูในห้องเรียน

เดวิส และโทมัส (สมนึก ศรีจันทร์. 2545: 19; อ้างอิงจาก Davis; & Thomas. 1989) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนไว้ 8 ประการ คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังใน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงด้านการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนางานด้านการเรียนการสอนให้เป็นรูปธรรม เช่น วางแผนด้วยความมั่นใจ ติดตามบริการบุคลากรในโอกาสต่างๆ เพื่อพัฒนาคณะครูผู้ร่วมทำงาน โดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกระตุ้นและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในทุกด้าน

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู ใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ระบบการให้รางวัลแก่นักเรียนและครูที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เช่น การใช้คำขวัญเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ยกย่อง รวมทั้งบำรุงรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะทำงาน

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอน หลักฐานทางด้านเอกสารที่ดีมีประสิทธิภาพ คือ ผลความก้าวหน้าของนักเรียนจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละระดับ แต่ละชั้น และแต่ละคน หลักฐานเช่นนี้จะสะท้อนพฤติกรรมทางวิชาการที่สำคัญและมีคุณค่าทางการเรียนการสอน

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรบุคคลเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสนับสนุนความคาดหวังด้านการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน

6. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย โดยการป้องกันสิ่งรบกวนในเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

7. การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามปัจจัยอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสัมพันธ์กับการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การสอนที่ดีกว่า ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นและรู้ถึงความสามารถของตัวเอง ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลสัมฤทธิ์ดีโดยดูจากการกำหนดการบ้าน การทำงานซ้ำๆ ซึ่งจะสามารถช่วยนักเรียนที่มีปัญหาได้และให้คำชมแก่นักเรียนที่ปฏิบัติงานดี

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ หน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ การสังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียนและติดต่อกับคณะครูร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน

สำหรับ เฮค และคณะ (Heck; others. 1990: 95) ได้เสนอแนะองค์ประกอบโครงสร้างการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
3. การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู

4. การจัดแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้นักเรียน
5. การนิเทศผลการปฏิบัติของครู
6. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
7. การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ครู (Krung. 1992: 69-82) ได้สังเคราะห์ภาระหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจ เป็นการวางเป้าหมายของสถานศึกษาและกระบวนการจัดการศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการติดต่อสื่อสารกับทั้งบุคลากรและนักเรียน

2. การจัดการหลักสูตร เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการประสานงานในการทำงานของครูและการรวบรวมผลการเรียนเพื่อใช้ตัดสินใจในการจัดรายวิชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ข้อมูลที่ครูต้องการเพื่อใช้ในการวางแผน การสอน และทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการวิจัยหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ

3. การนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ในการนิเทศตรวจสอบเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การให้การช่วยเหลือบุคลากรเป็นรายบุคคลและสะท้อนผลวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและประเมินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู

4. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือครูและนักเรียนเพื่อปรับปรุงและช่วยสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครองถึงที่มาและเหตุผลในความต้องการในการปรับปรุง

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เป็นหลักการสำคัญเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นให้เกิดอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เงื่อนไขของความต้องการในการปรับปรุงของบุคลากรและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะค้นหาวิธีการป้องกันความขัดแย้งภายในที่จะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า

วิลส์ดี และเดมมีอค (Wildy; & Dimmock. 1993: 43-61) ได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
2. เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน
3. กำกับติดตามนิเทศครู
4. อำนวยความสะดวกหรือประสานงานในการส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

แคมป์เบลล์, บริดจ์, และโนสทรานด์ (Campbell; Bridge; & Nustrand. 1997: 225-227)

ได้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ต้องเป็นผู้จัดดูงาน

2. เป็นผู้สื่อความหมาย
3. เป็นผู้นำทางการศึกษา
4. เป็นผู้บังคับบัญชา

แมคอีแวน(McEwan. 1998: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการที่ม่งาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับที่ม่งาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ที่ม่งานและผู้ปกครอง

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999: 165-273) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

วิษณุ จุลวรรณ (2547: 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดสระบุรี สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว
3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้บริหารทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ สิงหะพล (2547: 73-77) ได้สังเคราะห์งานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านวิชาการและได้นำเสนอพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการนำแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามาใช้

1.1 มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

1.2 ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1.3.1 จากการปรับปรุงไปสู่การพัฒนาการเรียน

1.3.2 จากปริมาณไปสู่คุณภาพ

1.3.3 จากการตำรงรักษาไปสู่ประสิทธิผลการเรียนการสอน

1.4 ปรับปรุงกระบวนการทำงานและแสวงหาแนวทางใหม่ๆทางด้านการเรียนการสอน

1.4.1 เน้นแนวคิด ความรู้และทักษะใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

- 1.4.2 เน้นการพัฒนาโรงเรียนเป็นโรงเรียนชั้นนำเลิศทางด้านการศึกษาของนักเรียนและทางด้านการสอนของครู
- 1.4.3 เป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) ทางด้านการเรียนการสอน
- 1.4.4 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning school / School that learns)
2. พฤติกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.1 มุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการศึกษาแห่งชาติ
- 2.2 สร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2.3 จัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน แหล่งวิชาการและวิทยากรให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- 2.4 กำกับ ติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการสอนของครู
- 2.5 ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.6 มีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้
- 2.7 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
- 2.8 กำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน
3. พฤติกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ
- 3.1 สร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
- 3.2 สร้างกลไกการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู
- 3.3 สร้างความคาดหวังและเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าทางวิชาชีพ อยู่ตลอดเวลา
- 3.4 จัดระบบส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ประจักษ์
- 3.5 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การสอนของครูเป็นประจำสม่ำเสมอและนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปงานของครู
- 3.6 มุ่งส่งเสริมพัฒนาครูให้มี “ความเป็นเลิศในการสอน (Teaching excellence)” และ “เป็นครูมืออาชีพ (Professional teacher)”
- 3.7 สร้างความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแก่ครู และจัดโอกาสให้ครูเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง (Self-development)

3.8 กระตุ้นส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการด้านการสอนของครูและกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานของครู

4. พฤติกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.1 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (State holders) เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตร

4.2 ให้ครูและนักเรียนมีบทบาทการจักระบบการนำหลักสูตรไปใช้และมีบทบาทในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างทั่วถึง

4.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบที่ดี

4.4 สร้างความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่โดดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการหลายท่าน มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องร่วมกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันไปตามบริบทของการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาที่มี ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่แสดงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการดังต่อไปนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	การกำหนดพันธกิจ	การจัดการหลักสูตร	การจูงใจ	การส่งเสริมบรรยากาศ	การตรวจสอบผล การเรียนของนักเรียน	การตรวจสอบผล การปฏิบัติงานของครู	การพัฒนาบุคลากร	การจัดหาทรัพยากร
Hallinger & Murphy (1985)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ubben & Hughes (1987)		✓		✓	✓			
Weber (1989)	✓	✓		✓				

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	การ กำหนด พันธกิจ	การจัดการ หลักสูตร	การจูงใจ	การส่งเสริม บรรยากาศ	การตรวจ สอบผล การเรียน ของ นักเรียน	การตรวจ สอบผล การปฏิบัติ งานของครู	การพัฒนา บุคลากร	การจัดหา ทรัพยากร
Debevoise. (1989)		✓				✓		
Davis & Thomas. (1989)			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Heck & others (1990)	✓			✓	✓	✓		✓
Wildy & Dimmock (1993)	✓					✓	✓	✓
Seyfarth (1999)		✓			✓	✓	✓	
รวม	4	5	2	5	6	7	4	3

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเห็นได้ว่าแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 8 ท่าน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีจุดรวมในการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการโดยมีค่าน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุดคือ 7 ได้แก่ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือค่าน้ำหนักเฉลี่ย 6 ได้แก่ การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน และการจัดการหลักสูตร ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 5 ได้แก่ การจัดการหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศ ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 4 ได้แก่ การกำหนดภารกิจ และการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 3 ได้แก่ การจัดหาทรัพยากร และ ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 2 ได้แก่ การจูงใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีค่าน้ำหนักความคิดเห็นของนักวิชาการ ตั้งแต่ 5 ท่านขึ้นไป เนื่องจากค่าน้ำหนักแสดงให้เห็นถึงแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการมากกว่าครึ่งหนึ่ง ที่คิดเห็นตรงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการใน 4 ด้าน คือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน การจัดการหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศ

4.3.1 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู

การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู จำเป็นต้องได้รับการติดตาม เพื่อให้ครูได้รับผลย้อนกลับและนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ครูดำเนินการในชั้นเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะในนิยามของการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู ในรูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนครู ไว้ดังนี้

4.3.1.1 ความหมายของการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู

การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู อาจจัดทำได้หลากหลายรูปแบบทั้งจากการที่จัดให้มีการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ หรือจัดให้มีการนิเทศโดยการดำเนินการกันเองภายในสถานศึกษาหรือโดยผู้บริหารทำการนิเทศเอง ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศติดตามการปฏิบัติของครูเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้บริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการนิเทศการศึกษาเพิ่มเติม พบว่านักวิชาการหลายท่าน ได้นำเสนอความคิดเห็นในเรื่องการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 222) กล่าวว่า การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู เป็นการแปลงเป้าหมายสู่การปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในระดับห้องเรียน การให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

กลิคแมน และคณะ (Glickman; others. 1998: 8) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

ดาร์ง ปักเซตานัง (2544: 44) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บุญเลิศ ชัยเดช (2548: 8) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

มนู อาลี (2551: 14) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการพัฒนาคณาภพการศึกษาและการร่วมมือกันทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกอย่างระหว่างผู้รับการนิเทศโดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการพัฒนาครูในขั้นสุดท้ายคือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่าการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างมิตรไมตรีที่ดีแก่ครูให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ จัดให้มีการนิเทศการสอน มีพี่เลี้ยงสอนงาน และกระตุ้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการนิเทศติดตามการปฏิบัติของครู เพราะการนิเทศการศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและวางแผนทางการนิเทศการศึกษา และการนำผลการนิเทศไปใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน่วยงานทางการศึกษาได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2543: 12) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกัน

วางแผนในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียน

ดังนั้นการการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการควบคุมคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษาและเพื่อให้การสถานศึกษา มีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ

4.3.2 การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน

การพิจารณาหรือตัดสินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนนั้น ต้องอาศัยขั้นตอนการประเมินตรวจสอบที่เป็นระบบ มีเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย และใช้บุคลากรในการประเมินจากหลายส่วนของสถานศึกษา จึงจะสามารถนำมาตัดสินความก้าวหน้าทางการเรียน

ของผู้เรียน หรือระดับความสำเร็จของสถานศึกษาได้ การตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และระดับความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อนำมาพิจารณาทิศทางการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.3.2.1 ความหมายของการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 222) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน คือ การที่ผู้บริหารใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางผลจากคะแนนทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่น ๆ อีกมากมาย

มณฑา วิญญูโสภิต (2547: 98) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียนนั้น เป็นการดำเนินการของผู้บริหารในการตรวจสอบผลสรุปความก้าวหน้าของนักเรียนโดยพิจารณาผลคะแนนทดสอบของนักเรียน และพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายของโรงเรียนทราบ

วีรชาติ วิลาศรี (2549: 32) การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่าการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตาม ผลการเรียนของผู้เรียนโดย ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม หลากหลายครอบคลุม ในด้านจิตพิสัย พุทธพิสัย และทักษะพิสัย และ นำผลการประเมินไปใช้ ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

4.3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน

การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน เกิดจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากเป็นวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแล้ว ยังสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการจัดให้มีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวม มีนักวิชาการได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545: 13) ได้เสนอแนะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

1. จัดให้มีการดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ /รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไปทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

2. กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและการกำหนดวิธีการที่เป็นระบบในขั้นนี้ ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน การประเมินปลายภาคเรียนและปลายปีด้วยเพื่อความสะดวกในการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้เรียนและรวบรวมผลงานของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึกการสังเกตและการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

4. จัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

5. นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินได้หรือตกของผู้เรียนแต่อย่างใด

6. กำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครอง ระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) ได้กำหนดแนวทางในการวัดผลและประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้น การประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่าการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน หมายถึง ภารกิจและข้อปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินงานให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลคะแนนผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือในการตรวจสอบที่หลากหลายและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งเผยแพร่ผลจากการตรวจสอบแก่ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้ได้รับทราบระดับความสำเร็จของสถานศึกษา รวมทั้งต้องนำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปใช้ในการวางแผนและกำหนดทิศทางทางการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4.3.3 การจัดการหลักสูตร

หลักสูตรถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรเป็นอย่างดี พร้อมกับสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

4.3.3.1 ความหมายของหลักสูตรและการจัดการหลักสูตร

การจัดการหลักสูตร เป็นภาระงานที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการภายในสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจหรือหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นการให้การสนับสนุนทั้งทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องเป็นไปตามหลักสูตร ตลอดจนต่อยอดพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละแห่งจะช่วยให้ผลลัพธ์ของสถานศึกษาระดับคุณภาพได้โดยง่าย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรและการจัดการหลักสูตร ไว้ดังนี้

ความหมายของหลักสูตร

โบแชมป์ (Beauchamp. 1981: 206) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนงานที่อธิบายถึง ขอบข่ายและการจัดการเตรียมโปรแกรมการศึกษาในสถาบันการศึกษา ในแผนงานอาจประกอบด้วย ข้อความที่บอกถึงความต้องการเป็นหลัก ที่เป็นแนวทางสำหรับวางแผนการสอน วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา โครงสร้าง เนื้อหาสาระและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินคุณค่า ประสิทธิภาพของหลักสูตร และระบบหลักสูตร

รุจิรี ภูสาระ (2545: 77) กล่าวว่า หลักสูตรมาจากภาษาละตินว่า Racecourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตรคือ แผนการเรียนประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหาซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายสุดจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการเรียน

ศิริวรรณ สุวรรณการ (2547: 36) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สถานศึกษา และครูผู้สอนจัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ในทางที่ดีขึ้นเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปวริศา เรื่องพานิช (2553: 14) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดความครอบคลุมของเนื้อหาสาระที่จะกระทำการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยผู้สอนจะต้องนำไปใช้เป็นตัวกำหนดในเนื้อหาที่จะสอน

จากแนวคิดของนักวิชาการในการให้ความหมายของคำว่าหลักสูตร สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ เป้าหมายของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ โดยผ่านมวลประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ จากนั้นครูมีบทบาทในการนำไปวางแผน การจัดการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ความหมายของการจัดการหลักสูตร

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 222) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจุดประสงค์ตามหลักสูตรของสถานศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด

ครูจุง (Krug, 1992: 69-82) ได้ให้ความหมายของการจัดการหลักสูตรว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการประสานงานในการทำงานของครูและการรวบรวมผลการเรียนเพื่อใช้ตัดสินใจในการจัดรายวิชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ข้อมูลที่ครูต้องการเพื่อใช้ในการวางแผนการสอน และทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการวิจัยหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ

วีโรจน์ เสียงไพเราะ (2546: 49) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารหลักสูตร จำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรด้านการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสอน และประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตรอย่างถ่องแท้

เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: 5) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตร คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

จากแนวคิดของนักวิชาการในการให้ความหมายในหลากหลายทัศนะสามารถสรุปได้ว่าการจัดการหลักสูตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตร ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควบคุมการจัดสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เข้าร่วมการประเมินหลักสูตร อำนวยความสะดวกในการจัดทำหลักสูตร ทั้งในด้านทรัพยากรและงบประมาณ

4.3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการหลักสูตร

การจัดการหลักสูตร ถือเป็นการบริหารจัดการและประสานความต้องการของทุกฝ่าย ทั้ง ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน ให้หลอมรวมเป็นหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหา และเข้าใจความต้องการของทุกฝ่าย และควบคุมการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วัชรีย์ บุรณสิงห์ (2544: 47-48) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ในการจัดการหลักสูตร มีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
 2. ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้
 3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
 4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
 5. ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
 6. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียนของตน
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 37-38) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตรเป็นบทบาทที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติ ได้แก่
1. การจัดให้มีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น แนวการสอน กำหนดการสอน คู่มือครู ให้เพียงพอและครบทุกระดับชั้นเรียน
 2. พัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร อยู่เสมอโดยเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฟังการอภิปราย หรือสนทนาร่วมกับผู้มีความรู้ด้านหลักสูตรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3. ผู้บริหารและครูควรทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจน ตั้งแต่หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ตลอดจนจนถึงการวัดผลและประเมินผล โดยอาจตั้งเป็นคณะทำงาน ทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรซึ่งควรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์และครูผู้สอนแล้วเผยแพร่ให้ทุกคนทราบ
 4. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา โดยการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง และครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียนหรือก่อนลงมือสอน
 5. นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้โดยพิจารณาจากรายงานต่างๆ เช่น บันทึกการสังเกตการสอน แผนการสอน คุณภาพและความรู้ความสามารถของนักเรียน

6. ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร โดยการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุทั้งในส่วนของคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หลักสูตร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และในส่วนของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ให้ดำเนินการศึกษาหลักสูตรและการนำไปใช้ในชั้นมัธยมศึกษา และศึกษาแนวทางการจัด ประสพการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กก่อนเกณฑ์เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในองค์ประกอบด้านการจัดการ หลักสูตร ต้องมีหน้าที่ การแนะนำและให้ความรู้แก่ครูเพื่อให้ครูมีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร และจัดให้มีการดำเนินงานจัดทำ หลักสูตรครบทั้งวงจร ได้แก่ การสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไป ใช้ และการประเมินหลักสูตร ตลอดจนให้ การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำ หลักสูตร ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ

4.3.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

โรงเรียนเปรี้ย บเสมือนบ้านหลังที่สองของนักเรียนและครู ดังนั้นในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยพัฒนาศักยภาพของทั้งผู้เรียนได้เป็นอย่างมาก จาก การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายและบทบาทของ ผู้บริหารในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไว้ดังนี้

4.3.4.1 ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 223) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานและเจตคติของคุณลักษณะในโรงเรียนทั้งทางด้านตัวครู นักเรียน และการ เรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ การควบคุมการใช้เวลาใน การสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งที่น่าสนใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งที่มีสภาพการเรียนรู้

กลิคแมน และคณะ (Glickman; others. 1998: 12) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ควรเป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

วิษณุ จุลวรรณ (2547: 103-104) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ สอนมีความคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่อำนาจสูงสุดในโรงเรียน ควรจะต้อง เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ใน โรงเรียนเพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครู อาจารย์ ในการส่งเสริมและพัฒนาสภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น

วิล ออกกิวเจอร์ (2549: 24) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

น้ำฝน รักษากลาง (2553: 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการ ส่งเสริมให้โรงเรียนให้มีความปลอดภัย สร้างความผูกพัน เชื่อม มั่น จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและนักเรียน และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.3.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่มีส่วนช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารในฐานะที่มีบทบาทหลักในการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีระบบครอบคลุม โดยยึดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy, 1985: 221-224) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญหายไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก ที่เรียนซ้ำ รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียน และครูทราบ

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงิน เพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สิ่งจูงใจโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้ จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้าน การให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจังบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ นั้น เป็นบทบาทที่จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ไปพร้อม ๆ กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ครู และนักเรียน ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของตนให้สูงขึ้นต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการดำเนินการในด้าน การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ที่สนองตอบความต้องการของครูและนักเรียน จะเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาความคิด ทักษะต่าง ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งผลให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สตอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll; & Temperley. 2009: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียด ถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

พูซซิโอ แมนซ์ และเมอร์ด็อก (Puccio, Mance; & Murdock. 2011: 46) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

แฮร์ริส (Harris. 2009: 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การติดต่อประสานงาน (connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (creativity)

อเดียร์ (Adair. 2007: 35) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น (encourages) ส่งเสริมและแนะนำ (stimulates and guides) กระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย (challenge)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552: 2) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ (imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (leading people) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (new solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (new method) อย่างท้าทาย (challenging) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการติดต่อ ประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และมีจินตนาการ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นความหมายของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ และเพื่อ ให้มองเห็นและเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

แดนเนอร์ (Danner. 2008: 155) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (flexibility) และมีความไว้วางใจ (trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

บาสเดอร์ (Basadur. 2008: 205) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (leading people) ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ (new solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

สตอลล์ (Stoll. 2009: 13) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

แฮร์ริส (Harris. 2009: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (different) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา (time) ทรัพยากร (resources) โอกาส (opportunities) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการ (method) ใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (leadership without ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่ลบล้างข้อสันนิษฐานมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status quo)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552: 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึก หลายมิติจากผู้นำ จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็น คุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งความสำเร็จขององค์กร

5.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารทุกคนต่างมีเป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่จะดำเนินการหรือบริหารจัดการด้วยวิธีใดนั้นก็ล้วนแล้วแต่แตกต่างกันไป จะสิ่งหนึ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพในตัวของผู้บริหารได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็คือภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะแนวทางให้ผู้บริหารได้เลือกนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง และจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย พบว่าองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้มีผู้ศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งจะนำเสนอ ดังนี้

เคลลี (ยูดา รักไทย; และสุภาวดี วิหะระประพันธ์. 2552: 39; อ้างอิงจาก Kelley. 1998: 22) เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นทีปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ และ 2) มีจินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์

เซอร์นิน (Chemin. 2001: 13) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: Strength of Ideas The Power of The Imagination” ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีแรงบันดาลใจ (inspire) 2) มีวิสัยทัศน์ และ 3) มีจินตนาการ (imagination)

เบนนิส (Bennis. 2002: 39) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำเป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีความไว้วางใจ (trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (success) 4) มีความยืดหยุ่น (flexibility)

คูสโต และอีเคน (Couto; & Eken. 2002: 32) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “To give their Gifts: Health, community, and democracy” สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีจินตนาการ (imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (critical thinking)

ซัวซ่า (Sousa. 2003: 56) ได้ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) มีสติปัญญา (intelligence) 2) มีความยืดหยุ่น (flexibility) 3) มีแรงจูงใจ (motivation) และ 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving)

กันเทอร์ (Gunter. 2004: 463) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นที่ปรึกษาพิเศษสำหรับผู้บริหารระดับสูง ประธานของ International Creando Symposium on Creative Leadership สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) มีแรงบันดาลใจ (inspiring) 2) มีวิสัยทัศน์ (vision) 3) มีความน่าเชื่อถือ (credibility) และ 4) มีสติปัญญา (intelligent)

ปาร์คเกอร์ และเบอร์นาร์ด (Parker; & Begnaud. 2004: 157) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing Creative Leadership” ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีความยืดหยุ่น (flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability)

แดนเนอร์ (Danner. 2008: 157) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำคือ Ohio University ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ 1) มีความยืดหยุ่น (flexibility) และ 2) มีความไว้วางใจ (trust)

สตอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll; & Temperley. 2009: 13) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (thought pattern)

แฮร์ริส (Harris. 2009: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) มีความยืดหยุ่น (flexibility) และ 2) มีความท้าทาย (challenging)

อับเบน ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes; & Norris. 2010: 106) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีวัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) และ 4) มีปฏิสัมพันธ์ (interacting)

สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารหลายประการทั้ง การมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีสติปัญญา มีแรงบั ้นดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งต่างหลอมรวมและแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารองค์การ

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ ของนักวิชาการหลายท่าน มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องร่วมกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันไปตามบริบทของการศึกษา เพื่อให้ ได้ องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ ของผู้บริหารศึกษาที่มี ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ แสดงในตาราง สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ความท้ หาย	จินตนา การ	แรง บั ้นดาลใจ	วิสัย ทัศน์	ความ ไว้วางใจ	มุ่งความ สำเร็จ	ความ ยืดหยุ่น	สติ ปัญญา
Kelley (1998)	✓	✓						
Chernin (2001)		✓	✓	✓				
Bennis (2002)				✓	✓	✓	✓	
Couto & Eken (2002)		✓		✓				
Sousa (2003)		✓					✓	✓
Guntern (2004)			✓	✓				✓
Parker & Begnaud (2004)				✓			✓	
Danner (2008)					✓		✓	✓
Stoll & Temperley. (2009)		✓						
Harris. 2009	✓						✓	
รวม	2	5	2	5	2	1	5	3

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเห็นได้ว่าแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีจุดร่วมในการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุดคือ 5 ได้แก่ จินตนาการ วิสัยทัศน์ และการยืดหยุ่น รองลงมาค่าน้ำหนักเฉลี่ย 3 ได้แก่ สถิติปัญญา ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 2 ได้แก่ ความท้าทาย แรงบันดาลใจ และความไว้วางใจ และค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 1 ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีค่าน้ำหนักความคิดเห็นของนักวิชาการจำนวนครึ่งหนึ่ง คือ 5 ท่าน เนื่องจากค่าน้ำหนักแสดงให้เห็นถึงแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการที่คิดเห็นตรงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน 3 ด้าน คือ จินตนาการ วิสัยทัศน์ และ การยืดหยุ่น

5.3.1 จินตนาการ

การนำประสบการณ์ ความรู้ ทฤษฎี ที่ได้ประสมมาสร้างสรรค์ เป็นชิ้นงาน หรือ การบริหารจัดการใดๆ มาผสมผสานให้แตกต่างไปจากเดิม เกิดจากการหลอหลอมของจินตนาการ ซึ่งเป็นส่วนเสริมสร้างให้ความคิดโลดแล่น และโดดเด่น ซึ่งจินตนาการนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กูด (วนิช สุรารัตน์. 2547: 154; อ้างอิงจาก Good. 1973: 291) ได้ให้ความหมายของจินตนาการไว้ว่าเป็นสมรรถภาพของสมองที่จะสร้างภาพหรือสัญลักษณ์ซึ่งเกิดจากการคิดฝัน หรือจากสิ่งที่เคยจำได้หรือมีประสบการณ์มาก่อน

ทูแมน (วนิช สุรารัตน์. 2547: 155; อ้างอิงจาก Toman. 1972: 104) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจินตนาการเป็นการสร้างภาพขึ้นในใจ จากการที่บุคคลได้เคยประสบกับบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือกระบวนการต่าง ๆ โดยที่สิ่งเหล่านี้เป็นมวลหมู่ของประสบการณ์ที่บุคคลเก็บสะสมไว้ นับตั้งแต่วัยเริ่มต้นของชีวิตจนถึงปัจจุบัน จินตนาการเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ผลงานออกมาในลักษณะที่แปลกแตกต่างไปจากแนวเดิมโดยที่ผลงานนั้นเป็นการผสมผสานของความคิดทางศิลปะและวิทยาศาสตร์

ซัวซา (Sousa 2003: 147) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติ บัณฑิตของการมีจินตนาการและตัวบ่งชี้ไว้ในหนังสือ "The Leadership Brain" ซึ่งสรุปคำนิยามเชิงปฏิบัติไว้ว่า การมีจินตนาการหมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (decision making and problem solving) และตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ คือ 1) มีการตัดสินใจ (decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (thoughts)

โชตโกสกี (Chodakowski 2009: 56) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philology จาก Simon Fraser University ประเทศ Canada ในหัวข้อเรื่อง Teaching Made Wonderful: Redesigning Teaching Education with Imagination in Mind ไว้ว่า จินตนาการหมายถึง ภาพที่ยืดหยุ่น (flexibility) ในจิตใจ ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) 2) มีประสบการณ์ (experience) 3) มีความรู้ (knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (sense of freedom)

กูดและทูแมน (Good; & Toman 1973 อ้างถึงใน วณิช สุธาร์ตัน, 2547) กล่าวว่าไว้ว่าการมีจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการคือ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

ริวเตอร์ (Reuter. 2011: 151) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ไว้ใน Journal of Philosophy ในหัวข้อเรื่อง Is Imagination Introspective ไว้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึงการมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการคือ มีประสบการณ์ (experience) และ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

คามินเกอร์ (Kaminker. 2011: 57) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philosophy ในสถาบัน Transpersonal Psychology at California University ประเทศ USA ในหัวข้อเรื่อง The Penomenology of the mystical Imagination ไว้ว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการหมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) นับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) มีสติปัญญา (intellect gent) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

กาเรท (Garrett. 2009: 43) ซึ่งทำงานใน New York University ได้ให้คำนิยามของการมีจินตนาการไว้ว่า เป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิด ที่ไม่ซ้ำกับใคร และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการไว้ในบทความชื่อว่า Representation and consciousness in Spinoza's naturalistic Theory of The Imagination ตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการประกอบไปด้วย 1) มีอารมณ์ขัน (humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

ชลูต นีมเสมอ (วณิช สุธาร์ตัน. 2547: 155; อ้างอิงจาก ชลูต นีมเสมอ. 2534: 308-309) ได้ให้ความหมายของจินตนาการไว้ว่า คือพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจ ให้นำพ้อใจกว่าสวยกว่า เป็นระเบียบกว่า หรือร้ายกาจกว่าสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึก เราเรียกภาพนั้นว่า จินตภาพ (image) จินตภาพเหล่านี้จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้รับทันทีจากเหตุการณ์ภายนอก หรือไม่ก็ได้หลายครั้งที่เดียวที่จินตนาการเกิดขึ้น จากการกระตุ้นของธรรมชาติ หรืออารมณ์ที่เกิดจากประสบการณ์ที่สะสมอยู่ภายใน

มนลืซา เพชานนท์ (2547: 74) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมมนุษย์และการออกแบบสภาพแวดล้อม (Human Behavior and Environmental Design) และจบการศึกษา Ph.D. (Land Use Planning, Management, and Design), Texas Tech University, USA ได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ Imagination ไว้ใน วารสารรวมวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไว้ว่า จินตนาการหมายถึง การมีกลไกในการสร้างภาพในจิตที่มีพลังและตัวชี้วัดที่สัมพันธ์และเกี่ยวกับจินตนาการคือ มีอารมณ์ขัน (humor) และ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

กล่าวโดยสรุปจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงการมีอารมณ์ขัน การใช้ประสบการณ์ และความรู้ ที่ได้เคยประสบกับบุคคล วัตถุเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือกระบวนการต่าง ๆ มาสร้างสรรค์ผลงานออกมาในลักษณะที่แปลกแตกต่างไปจากแนวเดิมโดยที่ผลงานนั้นเป็นการผสมผสานของความคิดทางศิลปะและวิทยาศาสตร์ บนพื้นฐานของความรู้สึที่อิสระ

5.3.2 วิสัยทัศน์

การใช้ประสบการณ์ในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตของผู้บริหาร จะช่วยให้เป้าหมายมีความชัดเจน และมีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นี้ นอกจากจะช่วยให้การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง และมองเห็นภาพรวมกัน ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะสำคัญอันดับต้นๆของผู้บริหาร หรือผู้นำ คำว่า "Vision" มีการใช้ในภาษาไทยอย่างหลากหลาย เช่น วิสัยทัศน์ มโนภาพ จินตภาพ ทศนภาพมโนทัศน์ ฯลฯ ซึ่งมีความหมายและมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และพบว่ามีการศึกษาได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฮิคแมน และซิลวา (Hickma; & Silva. 1984: 56) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการเดินทางด้วยสมอง (Mentaljourney) จากที่ ๆ เรารู้ไปสู่ที่ ๆ เราไม่รู้ โดยการสร้างสรรค์อนาคตด้วยการสร้างภาพจากข้อเท็จจริง ความหวัง ความฝันอันตรายและโอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg; & Greenfield. 1986: 227-228) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

ทองหล่อ เดชไทย (2544: 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายความว่า เกิดจากการรวมของการมองไปข้างหน้า (Foresight) ความซึ้งใจ (Insight) จินตนาการและการตัดสินใจ (Imagination and Judgement) ประกอบกับความตั้งใจดีและการเปิดใจกว้างสำหรับแนวโน้มและการพัฒนาสำหรับอนาคต

บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ(2544: 16) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์กรในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548: 134) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าหมายถึงข้อ ความที่แสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ของโรงเรียนในอนาคตเป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจเป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดของผู้คนเป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการสร้างสรรค์เป็นส่วนที่แสดงถึงความมั่นคงใจของสมาชิก กที่ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกันเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม” (Share vision) ที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสม

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548: 59) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการกำหนดภาพในอนาคตที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นเช่นนั้น รวมทั้งสามารถเห็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปสู่ภาพอนาคต ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาของไทย

ดลพร ทวาโรจน์ (2548: 54) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต (Future Image) ขององค์กรที่จะให้เป็นอย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

บังอร ไชยเผือก (2550: 18) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การรู้จักแสวงหาความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคม รู้จักหาข้อมูลบนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถใช้วิจรรย์ญาณในการแยกแยะ และมีอิสระในการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าทันและสมเหตุสมผล

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 260) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) จะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ วิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่พึงประสงค์ของผู้นำในยุคปัจจุบัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553: 16) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำไฟบริการ (sevent leadership) ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล (foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการวางแผนงานการมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคต

5.3.3 การยืดหยุ่น

ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี ควรที่จะต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดภายในองค์กร เพราะผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง จะช่วยสร้างสัมพันธไมตรีต่อผู้บังคับบัญชา และนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งความหมายของการยืดหยุ่น มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ โดยผู้วิจัยได้รวบรวม และนำเสนอ ดังนี้

ความหมายของการยืดหยุ่น

ลูซเซียร์ (Lussier. 2001: 15) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นว่าหมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

กิลฟอร์ด (Guilford. 1959: 82; อ้างถึงใน จิตินา วรรณศรี. 2550: 24) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของคำว่า มีความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ซัวซ่า (Sousa. 2003: 139) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ มีความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ในหัวข้อ Are creativity and leadership separate characteristics ไว้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึงการมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

คุน (วนิช สุรารัตน์. 2547: 32; อ้างอิงจาก Coon. 1989: 91) ได้สรุปลักษณะเด่นของความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่นเปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟฟ้า โดยความยืดหยุ่นจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะคือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องตัดแปลง (adaptive flexibility)

ดูบริน (Dubrin. 2010: 178) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546: 13) ได้ให้ความหมายและตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือ การเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความ

คิดเห็นแตกต่างกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย ตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใด ความคิดหนึ่ง โดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความมีอิสระ และ 3) ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

วนิช สุธาร์ตน์ (2547: 33) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ การมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ ปล่อยความคิดให้เป็นอิสระจากความคิดเก่า ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และการมองสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

สาวตรี ยิ้มซ้อย (2548: 51) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคนที่มีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของคนที่มีความคิดที่ยืดหยุ่น เสริมสร้างให้เกิดความคล่องตัว อันจะนำไปสู่ความสร้างสรรค์ และได้จำแนกตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้เป็น 2 ตัวบ่งชี้คือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (adaptive flexibility)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 17) ที่ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 49) ที่กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึง ความสามารถในการปรับตัว และความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ด้านปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วนิดา บุรณพงษ์ทอง (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร มี 5 ด้าน มีปานกลาง คือในด้านการอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ในความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร กรนั้นพบว่ามีมากในด้านการฝึกอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

โกวิท หมิ่นทา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาตามค วามคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักการทางวิชาการไปสู่การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนบ่อย และมีการส่งเสริมครูนำกิจกรรมประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนา มีการสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และการทำผลงานทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมตลอดเวลา ให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่บุคลากรและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา ส่วนปัญหาพบว่า ครูและบุคลากรไม่มีความเข้าใจที่แน่นอน ขาดเอกภาพในการทำงาน และมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนบุคลากรของสถานศึกษา ส่วนความคาดหวังของครูส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนา ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น

พิสิษฐ์ คำแสน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า ครูผู้สอนมีความตระหนักรับรู้และเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูมีมาก แต่การสนับสนุนทางด้านเวลา งบประมาณ เอกสารมีน้อย ครูผู้สอนต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนทางด้านเวลา งบประมาณ เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์และวิทยากรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารพบว่ามีปานกลาง และเสนอแนะให้ผู้บริหารเพิ่มการสนับสนุนในทุก ๆ ปัจจัย อย่างเป็นระบบ

สมพร ใจคำปัน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง อย่างอิสระและ มีการสนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ขาดแคลน การสนับสนุนด้านงบประมาณ ไม่มีการจัดแหล่งเรียนรู้สำหรับ ให้บุคลากรได้ศึกษา ตลอดจนไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า

นิตยา สงค์ประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการโดยภาพรวมมีการพัฒนามาก คือ บุคลากรมีความเห็นว่าการเผยแพร่ข่าวสารเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ สภาพการพัฒนาที่มีน้อยคือ บุคลากรให้ความสำคัญในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินกร มีปัญหาการพัฒนาที่น้อยคือ บุคลากรนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา ดูงานมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้น้อย และมีปัญหาการพัฒนาคือ มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรฝ่ายผู้บริหารเห็นความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วน

ร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้มีแผนพัฒนาโรงเรียนที่ทุกฝ่ายร่วมกันคิด และมีการพัฒนาในด้านการส่งบุคลากรเข้าอบรม มีกระบวนการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะให้บุคลากรมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำไปปรับใช้ในหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น

สมควร ทิพย์จันทร์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางและมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรส่วนปัญหาที่พบคือ งบประมาณที่จำกัด ในการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรไม่มีการวางแผนโครงการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนขาดการประเมินผลโครงการ ส่วนด้านข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดหาแหล่งค้นคว้า ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับบุคลากรได้ใช้พัฒนาตนเอง

สมคิด ไทยด้วง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาครูผู้สอนสาขาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการ การพัฒนาในระดับที่มากทุกด้าน
2. ความต้องการ การจัดกิจกรรม ที่จะส่งเสริมให้ดำเนินงานพัฒนาครูผู้สอน สาขาช่างอุตสาหกรรมในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ที่เหมาะสมคือ การจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะทางช่างอุตสาหกรรม จัดประชุมเชิงปฏิบัติ การด้านเทคนิคการสอนและวิธีสอนในสถานศึกษา จัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสื่อการสอนในรายวิชาช่างอุตสาหกรรม
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการ การพัฒนาครูผู้สอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการ การพัฒนาครูผู้สอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทางสถิติต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการ การพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้และทักษะ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านการเรียนการสอนและด้านสื่อการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอนก ธรรมนิต (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตาม ประสิทธิภาพการสอนมีการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนของครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี ที่มีระดับช่วงชั้นต่างกัน มีการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรีที่สอน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีการ ปฏิบัติได้แก่ จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเห็นว่า ไม่ได้ปฏิบัติคือ ไม่ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ไม่มีการพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขณะที่ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าขาดการติดตามผลในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรขาดแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้า ตลอดจนบุคลากรปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง

สุวรรณี หาญกล้า (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของครูสำนักงานอาชีวศึกษามหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามระดับที่มีหรือที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความรู้ ความสามารถ

2. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไฉนวล พรหมมณี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 – 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303, 0.200, 0.160, 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: 129) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้คือ สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554: 32) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูต้องการให้ได้รับขวัญ กำลังใจ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรในโรงเรียน ครูต้องการให้มีการจัดมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดี ด้นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญ กำลังใจ และครูต้องการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการวางแผนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สคริบบเนอร์ (Scribner. 1999: 239 - 265) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูอาชีพโดยอิทธิพลด้านบริบทของงานเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่ครูต้องการในการพัฒนาอาชีพ ประสบการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพ และอิทธิพลด้านบริบทที่มีผลต่อการพัฒนาของครู พบว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการ ความรู้ด้านเนื้อหา ทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน และแรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนี้ การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจากร่วมมือร่วมใจของครู ในการพัฒนาการจัดการชั้นเรียน

ลูอิส (Louis. 2002: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมที่มีสมรรถนะสูง ในภาคตะวันตกของรัฐเวอร์จิเนีย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การวางแผนการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับสูง

เฮนเดอร์สัน (Henderson. 2007: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยวัดจากการขยายความคิดและความเชื่อส่วนบุคคลพบว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถจำแนกได้เป็น 1. การกำหนดภารกิจสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2. การประสานงานหลักสูตร 3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4. การดูแลการจัดการเรียนการสอน และ 5. การพัฒนาบุคลากร

แมคคาร์ธี (Macarthy. 2009: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของโรงเรียนมัธยมทางตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย โดยศึกษาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓ มิติ คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

เดนนิส (Dennis. 2009: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษากับการรับรู้ของครู ในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐเซาท์แคโรไลนา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่สอนในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อย ผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษาในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและ การพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการ ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและ การพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 16 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 915 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 274 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling) สถานศึกษาโดยการจับฉลาก ร้อยละ 50 ได้สถานศึกษาจำนวน 8 แห่ง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาทั้ง 8 แห่ง โดยใช้เกณฑ์แบ่งร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 274 คน ได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง
	สถานศึกษา	ครู	ครู
1.	โรงเรียนอนุบาลตันติเมธ	16	-
2.	โรงเรียนอนุบาลพันธ์พิศวัฒนา	8	-
3.	โรงเรียนบ้านคร้ววิทยา	16	16
4.	โรงเรียนสมาคมสตรีไทย	35	17
5.	โรงเรียนประเทืองวิทยา	30	-
	อูรุพงษ์		
6.	โรงเรียนสวนมิสกวัน	40	20
7.	โรงเรียนอนุบาลหมีน้อย	31	16
8.	โรงเรียนอำนวยการศิลป์	140	70
9.	โรงเรียนอนุบาลอิมเอ็ม	12	-
10.	โรงเรียนอนุบาลทองอินทร์	19	-
11.	โรงเรียนอนุบาลไทรทอง	12	-
12.	โรงเรียนโกวิทธารง	59	30
13.	โรงเรียนเซนต์ดมิทริก	173	76
14.	โรงเรียนดอนบอสโก	211	-
15.	เทคนิคพิเศษการเจ้าพระยา	58	-
16.	ดุสิตพิเศษการ	55	29
	รวม	915	274

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ใน 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีภาวะผู้นำ น้อยที่สุด มีภาวะผู้นำในระดับน้อย มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำในระดับมาก และมีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ และ และภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด
4. ร่างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 20 ข้อ และ ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 39 ข้อ
5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทีเกณฑ์ค่า $IOC \geq .5$ ขึ้นไป ซึ่งในส่วนของแบบสอบถามฉบับนี้ตอนที่ 2 ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .6 – 1.0 และในแบบสอบถามตอนที่ 3 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .6 – 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียนอำเภวยศิรินทร์บุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .93 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้ ด้าน การพัฒนาวิชาชีพครู เท่ากับ .86 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ .97

9. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 274 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 274 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้งในตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. การวิเคราะห์ การพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดให้	5 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากให้	4 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางให้	3 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยให้	2 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดให้	1 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติของครู อยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติของครู อยู่ในระดับ น้อย
1.0 - 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดให้	5 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากให้	4 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางให้	3 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยให้	2 คะแนน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดให้	1 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2554: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .71 - .90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .30 - .70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ ค่า IOC $\geq .5$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และภาพรวมทั้งหมด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
TEA	แทน	ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู
STU	แทน	ด้านการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน
CUR	แทน	ด้านการจัดการหลักสูตร
SUP	แทน	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
IMA	แทน	ด้านจินตนาการ
VIS	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
FLX	แทน	ด้านความยืดหยุ่น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ตามที่กำหนด ได้ผลดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	22.30
หญิง	213	77.70
รวม	274	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	38	13.90
30-35 ปี	55	20.10
36-40 ปี	48	17.50
41-45 ปี	36	13.10
46-50 ปี	30	10.90
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	67	24.50
รวม	274	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	5.50
ปริญญาตรี	213	77.70
ปริญญาโท	45	16.40
ปริญญาเอก	1	0.40
รวม	274	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	51	18.60
6-10 ปี	49	17.90
11-15 ปี	61	22.30
16-20 ปี	42	15.30
21 – 25 ปี	20	7.30
26 ปี ขึ้นไป	51	18.60
รวม	274	100.00

ผลการวิเคราะห์พบว่าครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.70

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.50

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.70

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปีคิดเป็นร้อยละ 22.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนางานวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนางานวิชาชีพครู ใน 3 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของครู ในภาพรวมและเป็นรายข้อผลปรากฏดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายด้านและโดยรวมของ
การพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
เขตราชเทวี

การพัฒนาวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	3.76	.57	มาก
ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	3.67	.58	มาก
ด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู	2.22	1.04	น้อย
รวม	3.21	.73	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
(\bar{X} = 3.21, S.D. = .73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา
ตนเองและด้านการเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนา
วิชาชีพครู อยู่ในระดับ น้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อ
พัฒนาตนเอง(\bar{X} = 3.76, S.D. = .57) รองลงมาคือด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ (\bar{X} = 3.67,
S.D. = .58) และด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู(\bar{X} = 2.22, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายข้อของการพัฒนาวิชาชีพครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

การพัฒนาวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง			
1. ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา	3.70	.74	มาก
2. ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก สถานศึกษา	3.85	.78	มาก
3. ท่านศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ทั้งจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับ วิชาชีพครู	3.62	.81	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
4. ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.75	มาก
5. ท่านเข้าร่วมการศึกษาดูงาน ประชุม อบรม และสัมมนาภายนอก	3.45	.93	ปานกลาง
6. ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงาน	3.95	.72	มาก
การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ			
7. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	3.98	.82	มาก
8. ท่านแสวงหาความรู้การพัฒนาวิชาชีพครูจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	3.67	.84	มาก
9. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู	3.36	.89	ปานกลาง
10. ท่านดำเนินการในการจัดกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู	3.28	.94	ปานกลาง
11. ท่านนำความรู้ทางวิชาการมาถ่ายทอดแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.50	.86	มาก
12. ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.83	.69	มาก
13. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา	3.87	.70	มาก
14. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.83	.74	มาก
การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู			
15. ท่านเป็นกรรมการขององค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู	2.47	1.20	น้อย
16. ท่านเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะวางแผนทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูภายนอกสถานศึกษา	2.24	1.11	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
17. ท่านเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูภายในสถานศึกษา	2.18	1.19	น้อย
18. ท่านเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูภายนอกสถานศึกษา	2.11	1.16	น้อย
19. ท่านเป็นผู้จัดทำเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม และสัมมนา	2.22	1.12	น้อย
20 ท่านมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ	2.09	1.13	น้อย
รวม	3.21	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ในรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นระดับน้อย และระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 4 ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.00$, S.D = .75) รองลงมาคือ ข้อ 7 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ($\bar{X} = 3.98$, S.D = .82) และ ข้อ 6 ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D = .72) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน 2 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของครู โดยจำแนกเป็น รายด้านในภาพรวมและรายข้อผลปรากฏดังตาราง 8 - 9

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายด้านและโดยรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู	3.92	.84	มาก
ด้านการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน	3.97	.83	มาก
ด้านการจัดการหลักสูตร	4.03	.74	มาก
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.12	.82	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์			
ด้านจินตนาการ	3.88	.91	มาก
ด้านวิสัยทัศน์	4.06	.92	มาก
ด้านความยืดหยุ่น	3.91	.89	มาก
รวม	3.99	.72	มาก

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็น ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ในเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99, S.D. = .72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (\bar{X} = 4.12, S.D. = .82) รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.06, S.D. = .92) และด้านการจัดการหลักสูตร (\bar{X} = 4.03, S.D. = .74) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายชื่อของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรไมตรีที่ดีแก่ครู	3.82	.98	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาแก่ครู สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล กว่าเดิม	3.86	.91	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ	3.89	.93	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการสอน	4.12	.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้มีครู อาวุโสสอนงานวิชาการ	3.79	.90	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงาน	4.05	.85	มาก
การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน			
7. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการเรียนของผู้เรียน	4.02	.78	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ใช้วิธีการประเมินผล การเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.96	.82	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ใช้เครื่องมือการ ประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย	3.95	.87	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้วิธีการ ประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัย และทักษะพิสัย	4.01	.85	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการ แก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน	3.95	.88	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ วางแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.98	.83	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
การจัดการหลักสูตร			
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตร	4.05	.88	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ติดตาม และควบคุมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.96	.92	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ในการนำหลักสูตรไปใช้	4.04	.88	มาก
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร	4.05	.91	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดทำหลักสูตร	4.05	.90	มาก
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ			
18. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนมีความปลอดภัย	4.32	.76	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพัน เชื่อมั่นแก่ครูและนักเรียน	3.97	.94	มาก
20. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์การสอนแก่ครู	4.20	.78	มาก
21. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งเรียนรู้แก่นักเรียน	4.13	.79	มาก
22. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.08	.82	มาก
23. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	4.05	.88	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์			
จินตนาการ			
24. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมี สุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน	3.77	.98	มาก
25. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองกับครู และนักเรียน	3.90	.92	มาก
26. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้สร้างสรรค์ผลงาน ออกมาในลักษณะที่แปลกแตกต่างจากเดิม	3.89	.92	มาก
27. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมทางด้าน ศิลปะและวิทยาศาสตร์	3.98	.82	มาก
วิสัยทัศน์			
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและแนว ทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย	4.15	.87	มาก
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน	4.05	1.00	มาก
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการ เปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์	4.09	.93	มาก
31. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรภายใน สถานศึกษามองเห็นในจุดมุ่งหมายความสำเร็จ ร่วมกัน	4.03	1.00	มาก
32. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพร้อมที่จะให้ บุคลากรดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้สั่งสมไว้	4.05	.91	มาก
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์จาก ประสบการณ์มาใช้วางแผนพัฒนาวิสัยทัศน์	4.03	.86	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความยืดหยุ่น			
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.97	.87	มาก
35. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดไปตามสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.93	.90	มาก
36. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการยอมรับแนวคิดใหม่ๆ	3.94	.90	มาก
37. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.83	.93	มาก
38. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระ	3.91	.86	มาก
39. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	3.93	.88	มาก
รวม	3.99	.72	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.32$, S.D = .76) รองลงมาคือ ข้อ 20 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่ออุปกรณ์การสอนแก่ครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D = .78) และ ข้อ 28 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D = .87) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผู้วิจัยได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลปรากฏดังตาราง 10 - 11

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายในภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ตัวแปร	TEA	STU	CUR	SUP	IMA	VIS	FLX
ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู (TEA)	1	.764**	.731**	.793**	.795**	.783**	.803**
ด้านการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน (STU)		1	.830**	.771**	.722**	.801**	.733**
ด้านการจัดการหลักสูตร (CUR)			1	.731**	.694**	.845**	.741**
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SUP)				1	.758**	.802**	.757**
ด้านจินตนาการ (IMA)					1	.779**	.847**
ด้านวิสัยทัศน์ (VIS)						1	.835**
ด้านความยืดหยุ่น (FLX)							1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ภายในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านจินตนาการกับด้านความยืดหยุ่น ($r = .847$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์กับด้านความยืดหยุ่น ($r = .835$) และด้านการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียนกับด้านการจัดการหลักสูตร ($r = .830$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี

ตัวแปร	r	P - value	ระดับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู (TEA)	.396**	<.001	ปานกลาง
ด้านการตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน (STU)	.296**	<.001	ปานกลาง
ด้านการจัดการหลักสูตร (CUR)	.329**	<.001	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SUP)	.309**	<.001	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์			
ด้านจินตนาการ (IMA)	.390**	<.001	ปานกลาง
ด้านวิสัยทัศน์ (VIS)	.306**	<.001	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น (FLX)	.354**	<.001	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวีมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู ($r = .396$) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ($r = .390$) และด้านความยืดหยุ่น ($r = .354$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 915 คน (ข้อมูล ณ 15 สิงหาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จำนวน 274 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling)

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยพิจารณาจากการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการใน 3 ด้าน คือ การศึกษา

ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออก 2 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 การติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 การติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน
 - 1.3 การจัดการหลักสูตร
 - 1.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 จินตนาการ
 - 2.2 วิสัยทัศน์
 - 2.3 ความยืดหยุ่น

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

3 ด้าน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง
2. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
3. การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ใน 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีภาวะผู้นำน้อยที่สุด มีภาวะผู้นำในระดับน้อย มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำในระดับมาก และมีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 274 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. การวิเคราะห์ การพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
3. การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา

ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมาคือด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริม วิทยาทานทางวิชาการ รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และด้านการจัดการหลักสูตร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

อภิปรายผลจากการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี พบว่า ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูในปัจจุบันที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ ทำให้ครูไม่สามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองได้มาก เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) (ฉบับปรับปรุง) การติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2549) ที่พบว่า ครูมีภาระงานสอนมากเฉลี่ยคนละ 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีครูบางคนได้สอนทุกวิชาใน 8 กลุ่มสาระ และได้สอนกิจกรรมเสริมทั้งลูกเสือ เนตรนารี และกิจกรรมการแนะแนว รวมแล้วสูงสุดถึง 10 วิชา นอกจากนั้นครูมีภาระงานด้านธุรการ เช่น การเงิน พัสดุ การทำข้อมูลต่างๆ เฉลี่ย 1.5 ตำแหน่ง และครูมีงานด้านชุมชน เช่น เป็นที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 0.27 ตำแหน่ง ครูขาดสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ ร้อยละ 47.60 หากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ด้านการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก จำนวนชั่วโมงของครูในการเข้ารับการอบรม ดูงาน สัมมนา เป็นตัวบ่งชี้

หนึ่งของมาตรฐานการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (2553: 6) มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด และเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของการขอต่อไปประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภา ทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีการจัดการการอบรม ดูงาน และสัมมนาต่างๆ ให้กับบุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกอยู่เสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา จึงส่งผลให้ ครูส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ สอดคล้องกับกัลยา คงศรีวิสัย (2545: 96 – 99) ที่ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก โดยในด้านการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และในด้านการอบรมควรมีหน่วยงานของรัฐ มาให้ความรู้และสนับสนุนรวมถึงให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ซึ่งในการอบรมสัมมนาแต่ละครั้งควรมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม

ส่วนเมื่อพิจารณาด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุดใน 3 ด้าน ของการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี อาจเนื่องมาจากการขาดโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือหน่วยงานต้นสังกัดในการมอบหมาย หรือให้อำนาจแก่ครู ในการจัดการหรือตัดสินใจในการดำเนินงาน หรือจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่ อีกทั้งด้วยการขาดการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการเป็นผู้นำเพื่อเสนอแนวคิดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับสุวรรณีย์ หาญกล้า (2550: 136) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยเปิดโอกาสในการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้กับครู ได้มีโอกาสในการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้กับครูเพื่อจะก้าวขึ้นเป็นผู้นำในการพัฒนา และบางครั้งครูเองก็ไม่มีความสนใจ และกระตือรือร้นที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนา ตลอดจนเพื่อนครู ไม่สนใจในการให้ความร่วมมือที่จะพัฒนาตามคำแนะนำ ทำให้การที่จะเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่สิ่งที่ครูควรตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดีคือ ควรมีความรู้ทางวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งด้านการจัดทำเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

2. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของ

คะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และด้านการจัดการหลักสูตร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิรุพหิจิต ไบลี (2548: 74-75) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 โดยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวา สุขรมย์ (2550: 64) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และด้านการจัดการหลักสูตร ซึ่งด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการหลักสูตร ถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบย่อย ที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้วงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารจัดการ โรงเรียนเนื่องจากมีส่วนสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพของงานวิชาการ ทั้งผลสำเร็จของงานวิชาการยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถึงความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย และเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบและราบรื่น ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคณะครูอาจารย์ให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 15)

ส่วนทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี จะพบว่า ในเรื่องของวิสัยทัศน์ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีคะแนนสูงสุดรองลงมาจากด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งนี้ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารอย่างหนึ่งที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะการสร้างวิสัยทัศน์ ที่ดีนั้นต้องมีการคิด

ไต่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อที่มองวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของคุณ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มุ่งไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งในการ Arellano and Martin (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ ในการสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่ง สอดคล้องกับ เดวิสและโทมัส (Davis; & Thomas. 1989: 22 – 23) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีคุณค่าเพราะเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและ ทิศทางการดำเนินการ และคอตเตอร์ (Kotter. 1996: 72) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ชัด ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไรเป็นเส้นทางเดียวหรือ หลายเส้นทาง กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติได้ตรงตามทิศทางขององค์กร ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ด้วยการพัฒนาครูนั้นเป็นนโยบายสำคัญที่เล็งผลักดันให้เกิดขึ้น ในระบบการศึกษาไทย เนื่องจากคุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาครูโดยเฉพาะด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องเล็งผลักดันให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรม ซึ่งการจะพัฒนาครูให้สำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ ส่งเสริม และสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ส่งผลโดยตรงในการช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการจะดำเนินการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของคุณ ติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียนจัดการหลักสูตร และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับ โกวิท หมิ่นทา (2545: 96-97) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาตามความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ริมจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักการทางวิชาการไปสู่การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนบ่อย และมีการส่งเสริมครูนำกิจกรรม

ประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนา มีการสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร และ การทำผลงานทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ในด้านการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดเวลา ให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่บุคลากรและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ตลอดเวลา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้โรงเรียน พัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ด้วยคุณลักษณะของการใช้วิสัยทัศน์ในการวางแผนที่ ครอบคลุม และมองเห็นภาพอนาคตที่โรงเรียนจะดำเนินไป กอปรกับใช้ จินตนาการและความ ยืดหยุ่นที่จะกระตุ้น และส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดกระบวนการคิด กระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผู้เรียนให้มุ่งสู่การเป็นพลเมือง และพลโลกในที่สุด สอดคล้องกับบอดี้เยอร์ (Adair, 2007: 35) ที่ได้ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องให้การกระตุ้น (encourages) ส่งเสริมและ แนะนำ (stimulates and guides) กระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างทำ ทาย (challenge)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของครูนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการแสดงภาวะผู้นำในการเป็นผู้ชี้แนะ และช่วยเหลือครูในการ ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนสร้างมิตรไมตรีที่ดีและขวัญกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติ หน้าที่ ทำให้ครูรู้สึกเกิดความเชื่อมั่นและมีความพยายามการพัฒนาตนเอง ทั้งการตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานของครูยังช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำความรู้จัก และศึกษามุคลิก ลักษณะของครูแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่ตรงจุด สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งยังให้ผู้บริหารโรงเรียน สามารถตัดสินใจในการมอบหมายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ครูได้ทำงานได้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความสนใจ ซึ่งจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิ ภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับวารสารณิ แสงพลลี ทธิ (2554: 32) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศ การสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอน ของครูเครือข่าย อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูต้องการให้ ได้รับขวัญ กำลังใจ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรในโรงเรียน ครูต้องการให้มีการจัดมอบรางวัลแก่ครู ที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญ กำลังใจ และครู ต้องการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการวางแผนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้อง กับมนู อาลี (2551: 14) กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการร่วมมือกันทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกอย่างระหว่างผู้รับการนิเทศโดยมี จุดเน้นที่สำคัญคือพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการ

สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการพัฒนาครูในขั้นสุดท้ายคือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

ส่วนในด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาครู รองลงมาทั้ง 2 ด้านเป็นองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้ซึ่งสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำซึ่งสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ 11 – 15 ปี ซึ่งผลจากการทำงานมากกว่า 10 ปี และอายุที่มากขึ้น อาจส่งผลต่อทักษะหรือความเคยชินในการดำเนินงานต่างๆ ในมุมมองเดิมๆ ทั้งอาจส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยและเทคโนโลยีที่ ก้าวล้ำไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นหรือสร้างมุมมอง จินตนาการ ความท้าทายใหม่ ให้ครูส่วนใหญ่ มองเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง ให้ครูพร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสารที่ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากจะช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ยังกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจ และนำผลของการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอน และการทำงานอื่นๆ ทำให้ผู้เรียนได้รับกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทและยุคสมัย และเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงภาวะผู้นำให้ครูรู้สึกไว้วางใจ และพร้อมที่จะ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สอดคล้องกับอดเดयर (Adair, 2007: 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำซึ่งสร้างสรรค์ต้องให้การกระตุ้น (encourages) ส่งเสริมและแนะนำ (stimulates and guides) กระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย (challenge) และกรองทิพย์ นาควิชิตร (2552: 2) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้นำซึ่งสร้างสรรค์ต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา รวมถึงกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำซึ่งสร้างสรรค์ ต้องสามารถตอบสนองต่อจินตนาการ และนำบุคคลอื่น ด้วยแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างท้าทาย และมีความยืดหยุ่น ที่สำคัญภาวะผู้นำซึ่งสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการนำทำวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานบริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน เช่น การจัดอบรมด้านวิชาการ การประชุมสัมมนา เรื่องต่างๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยการส่ง ครูเข้าอบรมทั้งด้านวิชาการ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการ วิจัย ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านการเป็นผู้นำในการ พัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการ วิจัยเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวีและโรงเรียน





มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์ พับบลิชชั่น.
กรมวิชาการ. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
----- (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษ. สมุทรปราการ: ชีรสาส์น
พับลิชเชอร์.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
กัลยา คงศรีวิสัย. (2545). ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
กานต์ดา บุญเถื่อน. (2549). ทันโลก-เข้าใจครูไทยในฝันของเด็ก ปี 49. คมชัดลึก. 16: 11.
โกวิท หมื่นทา. (2545). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาตาม
ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
คำพรทิพย์ ปรัชฎาวาทิ. (2546). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
6(4): 93-104.
โณมยง ชมภูคำ. (2541). ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ. กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
ณัฐวุฒิ พิมพา. (2546, เมษายน – มิถุนายน). การพัฒนาวิชาชีพครู : การพัฒนาจาก
สภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน. วารสารข้าราชการครู. 23(3): 49 – 50.

- ดลพร ทวารโวจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรง ปักเขตานัง. (2544). พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานิเทศ ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมิ่งอำเภอ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ถาวร จันทศิริ. (2545). 16 มกราคม “วันครู”. บ้านเมือง. 15: 8.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ธีรนนต์ ไกรนิธิสม. (2541, มิถุนายน). คุณธรรม : ความจำเป็นสำหรับครู. วารสารข้าราชการครู. 19(5): 31 – 37.
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นิตยา สงค์ประเสริฐ. (2547). สภาพและปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร
- นิวัฒน์ อนันทะวัน. (2542). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูตามทัศนะของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- บั้งอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียน คาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ ชัยเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบ็ญจวรรณ ศิริพรชัยกุล. (2543). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ ภูมิพัทธ์. (2542). การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ในเขตการศึกษา 3. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีรศา เรืองพานิช. (2553). การประเมินหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัยตาม
โครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรณีศึกษา
ศูนย์นครสวรรค์. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปโยธร ตินธรรม. (2543, มกราคม). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. วารสารครูเชียงราย.
36(24): 3 - 4.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 8 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2 – 19. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2553, จาก
<http://www.tamanoon.com/eduact/>.
- พิสิษฐ์ คำแสน. (2546). การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเลี้ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ชรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.
สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มหนู อาลี. (2551). ความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑา วิญญูโสภิต. (2547). การศึกษาพฤติกรรมการทำหน้าที่ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑิรา ไชยเผือก. (2541). การศึกษากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนราษฎร์บำรุงศิลป์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยทางการประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี ทองคำสุข. (2546). ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มัญญา ไชยทองศรี. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิฑยะประพันธ์. (2552). คัมภีร์ การพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา : ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ. กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- รุจิร ภู่อาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). การบริหารบุคคลในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วนิดา บุรณพงษ์ทอง. (2543). สภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์. (2554). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถมโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมประจำปีการศึกษา 2554. กรุงเทพฯ: โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.
- วัชรีย์ บุรณสิงห์. (2544). การบริหารหลักสูตร: เอกสารการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลีพันธ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีธำณ. (2544, กันยายน). มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อคุณภาพการศึกษา. สารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 34: 4.
- วิลาบ ดีเสมอ. (2548). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553ก). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วิไล ออกกิจวัตร. (2549). พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชัย นวลสำลี. (2544). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอผาขาว จังหวัดเลย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชาติ วิชาศรี. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

- ศรัณย์ ดำริสุข. (2532, มิถุนายน – กรกฎาคม). มนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. วารสารแนะแนว. 13(63): 23.
- ศิริวรรณ สุวรรณการ. (2547). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมควร ทิพย์จันทร์. (2548). การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด ไทยด่าง. (2549). ความต้องการ การพัฒนาครูผู้สอนสาขาช่างอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง. (2542, ตุลาคม – พฤศจิกายน). มิตินุคนครูใหม่. วารสารข้าราชการครู. 20(10): 42 – 43.
- สมนึก ศรีจันทร์. (2545). การศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : อุตรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ มะใบ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทรอำเภอสัตหีบจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สิทธิวันชัย. (2548). การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และสรายุทธ กันหลง. (2551). ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา .
- สาวิตรี ยิ้มช้อย. (2548). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 2. มาตรฐานโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ที.พี.พริน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. (2553). แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2555). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2555. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2545). คู่มือการปรับระดับคุณภาพของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2546). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2556). มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุพานี สถงภู่วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรฝ่ายประชาสัมพันธ์โรงเรียนในสังกัด สพป.แพร่ เขต 2.
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวลักษณ์ กรโกวิท. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนโกวิทจรัสเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- แสวง วิทย์พิทักษ์. (2547). การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย พ.ศ.2542. วิทยานิพนธ์ คด. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2544, กรกฎาคม). ครูเราขึ้นสนิมขาดการพัฒนาต่อเนื่อง. *สารสำนักงาน
ปฏิรูปการศึกษา*. 30: 3.
- อัญชนา เนื่องจำนงค์. (2546). *การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เอนก ธรรมนิต. (2549). *การศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล
จันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest
Ideas*: Kogan Page.
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership.
Journal of The Leadership Quarterly.
- Beauchamp, A. George. (1975). *Curriculum Theory*. The Kagg Press.
----- (1981). *Curriculum Theory*. 4th ed. Illinois: F.E. peacock Publisher.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI] Chulalongkorn University (Distributor).
- Blumberg, A.; & Greenfield, W. (1986). *The effective principal: Perspectives on school
leadership*. Boston: Allyn & Bacon.
- Campbell, F. Ronald, Bridge, M. Edwin; & Nystrand, O. Raphael. (1977). *Introduction to
Educational Administration*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the
imagination. *Vital Speeches of the Day*. 68(8): 245.
- Couto, R. A.; & Eken, S. C. (2002). *To give their Gifts: Health, Community and Democracy*.
University Press.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper.
- Danner, S. E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art
Educator*. Master of Art. Ohio University.
- DeBevoise, W. (1989). *Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leader*.
Boston: Allyn and Bacon.

- Dennis, Connie James. (2009). *The relationship between principals' self-perceptions and teachers' perceptions of high school principals' instructional leadership behaviors in South Carolina high schools*. Professors. Ph.D. Dissertation. University of South Carolina.
- Doll, C. Ronald. (1974). *Curriculum Improvement*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western Cengage Learning.
- Duke, L. Daniel. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Glickman, D. Carl; others. (1998). *Supervision of Instruction: Developmental Approach*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon A Viacom Company.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. Maya Angelou Press.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*. Sage Publications Inc. 23(1): 9-11.
- Henderson, Nancy Prado. (2007). *Teacher and principal perceptions of effective instructional leadership: An exploration of guiding practice and personal beliefs*. Professors. Ed.D. Dissertation. The University of Texas at San Antonio.
- Knezevich, J. Stephen. (1984). *Administration of Public Education*. New York: Harper And Row.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. E. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal Education and Psychological Measurement*. 30(3): 608-609.
- Krung, S.E. (1992). Instructional leadership : A constructive. *Educational Administration*. August; 81(587): 69-82.
- Lashway, Larry. (2002). Developing Instructional Leaders. *Educational Management*. College of Education. University of Oregon. 160(3): 1-6.
- Likert, R. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lussier, R. N.; & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, application and skill development*. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing.
- McCarthy, Melanie Jo. (2009). *Teachers' perceptions of high school principals' leadership behaviors using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and the Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) status in high poverty suburban school districts located in southeastern Pennsylvania*. Professors. Ed.D. Dissertation. Saint Joseph's University.

- McEwan, K. Elain. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Macmillan.
- Phillip Hallinger & Joseph Murphy. (1985, November). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. 86(2): 221-224.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Sayfarth, J.T. (1999). *The principal : new leadership for new challenges*. New Jersey: Pretice-Hall, Inc.
- Scribner, J. D.; & Reyes, P. (1999). Creating learning communities: A conceptual framework. In P. Reyes, J. D. Scribner, & A. P. Scribner (Eds.), *Lessons from high-performing Hispanic schools: Creating learning communities* (pp. 188-210). New York: Teachers College Press.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively*. Thousand Oaks.
- Stoll, L. & Temperley, (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*. Sage Publications Inc., 23(1): 12-18.
- Ubben, C. Gerald. & Hughes, W. Larry. (1987). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon. pp. 97-99.
- Wildy, H.; & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. *Journal of Educational Administration*. 31(21): 43-61.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/5247



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนมิสกวัน

เนื่องด้วย นางบุญนาค หับทิมไทย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี" โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุภัทรา ทองคำวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางบุญนาค หับทิมไทย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

04/5/56
- อ.สุภัทรา
- อ.เป็นพร

(วิรัช (อ.อ.นพ.)
พรท./อ.อ.ร.ร.อ.ก.
๒๕/๕๖.๕๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-363-7603

ที่ ศธ 0519.12/5246



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ทัชชญา วรรณบวรเดช

เนื่องด้วย นางบุญนาค ทับทิมไทย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี" โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางบุญนาค ทับทิมไทย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-363-7603

ที่ ศธ 0519.12/5๖55



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหมื่นน้อย

เนื่องด้วย นางบุญนาค หับหิมไทย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2555b

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้ นางบุญนาค หับหิมไทย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-363-7603

ที่ ศธ 0519.12/5251



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/จ ตุลาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอานวยศิลป์ ธนบุรี

เนื่องด้วย นางบุญนาค ทับทิมไทย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี" โดยมี อาจารย์ ดร.จาวรวัฒน พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้โปรดพิจารณาให้ นางบุญนาค ทับทิมไทย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-363-7603

ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี
- ตัวอย่างแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง | อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.ทัชชญา วรรณบวรเดช | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 4. นางสาวปานใจ จิรานุภาพ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอำนวยการศิลป์ |
| 5. นางสุภัทรา ทองคำวงศ์ | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนสวนมิสกวัน |



ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	0	1	0	1	1	3	0.6
4	0	1	1	0	1	3	0.6
5	1	1	0	0	1	3	0.6
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	0	1	1	4	0.8
8	1	1	1	0	1	4	0.8
9	1	1	1	0	1	4	0.8
10	0	1	0	1	1	3	0.6
11	1	0	0	1	1	3	0.6
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	0	4	0.8
15	0	1	0	1	1	3	0.6
16	1	1	0	0	1	3	0.6
17	1	1	1	1	0	4	0.8
18	1	1	1	0	1	4	0.8
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	0	1	0	1	3	0.6
22	1	0	1	0	1	3	0.6
23	1	0	1	0	1	3	0.6
24	1	1	1	1	1	5	1

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	0	1	1	0	1	4	0.6
30	0	1	1	1	1	5	0.8
31	0	1	1	1	1	5	0.8
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	0	1	1	1	5	0.8
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	0	1	1	1	4	0.8
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	0	1	1	1	4	0.8
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	0	1	4	0.8
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	0	4	0.8

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
50	1	1	1	1	1	5	1
51	1	0	1	1	1	4	0.8
52	1	1	1	1	1	5	1
53	1	1	1	1	1	5	1
54	1	0	1	1	1	4	0.8
55	1	1	1	1	1	5	1
56	1	1	1	1	1	5	1
57	0	1	1	0	1	5	0.6
58	1	1	1	1	1	5	1
59	1	1	1	1	1	5	1

แบบสอบถามครูโรงเรียนเอกชน

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยให้ประเมินระดับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการของท่าน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยให้ประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

3. ข้อมูลที่ได้จะสรุปออกมาเป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง

4. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ในการดำเนินการด้านกำหนดนโยบาย การวางแผนงานการพัฒนาวิชาชีพครูให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูงอย่างแท้จริง

☆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ☆

บุญนาถ ทับทิมไทย

ผู้วิจัย

แบบสอบถามครูโรงเรียนเอกชน

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 – 35 ปี

36 – 40 ปี

41 – 45 ปี

46 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 – 25 ปี

26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับสภาพที่ท่านปฏิบัติงานจริง
โดยในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ มาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ น้อยที่สุด |

ด้านที่ 1 การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
2	ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา					
3	ท่านศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ทั้งจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู					
4	ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านเข้าร่วมการศึกษาดูงาน ประชุม อบรม และสัมมนาภายนอก					
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงาน					

ด้านที่ 2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
2	ท่านแสวงหาความรู้การพัฒนาวิชาชีพครูจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา					
3	ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู					
4	ท่านดำเนินการในการจัดกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู					
5	ท่านนำความรู้ทางวิชาการมาถ่ายทอดแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
6	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู					
7	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา					
8	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					

ด้านที่ 3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านเป็นกรรมการขององค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู					
2	ท่านเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะวางแผนทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูภายนอกสถานศึกษา					
3	ท่านเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูภายในสถานศึกษา					
4	ท่านเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูภายนอกสถานศึกษา					
5	ท่านเป็นผู้จัดทำเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม และสัมมนา					
6	ท่านมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี

ด้านที่ 1 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรไมตรีที่ดีแก่ครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาแก่ครู สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผลกว่าเดิม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการสอน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้มีครูอาวุโสสอนงานวิชาการ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงาน					

ด้านที่ 2 การตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ใช้วิธีการประเมินผลการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ใช้เครื่องมือการประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้วิธีการประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านจิตพิสัย พุทธพิสัย และทักษะพิสัย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้วางแผนพัฒนาสถานศึกษา					

ด้านที่ 3 การจัดการหลักสูตร

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ติดตาม และควบคุมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ในการนำหลักสูตรไปใช้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดทำหลักสูตร					

ด้านที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนมีความปลอดภัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพัน เชื่อมั่นแก่ครูและนักเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์การสอนแก่ครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งเรียนรู้แก่นักเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา					

ด้านที่ 5 จินตนาการ

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีสุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองกับครูและนักเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้สร้างสรรค์ผลงานออกมาในลักษณะที่แปลกแตกต่างไปจากแนวเดิม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์					

ด้านที่ 6 วิสัยทัศน์

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษามองเห็นในจุดมุ่งหมายความสำเร็จร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพร้อมที่จะให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้สั่งสมไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์จากประสบการณ์มาใช้วางแผนพัฒนาวิสัยทัศน์					

ด้านที่ 7 ความยืดหยุ่น

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดไปตามสถานการณ์ต่างๆ ได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการยอมรับแนวคิดใหม่ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางบุญนาถ ทับทิมไทย
วันเดือนปีเกิด	20 กรกฎาคม 2507
สถานที่เกิด	เขตหนองโดน จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100/1186 หมู่ 8 ซอย 30/1 ถนนติวานนท์ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยครูใหญ่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอำนวยการศิลป์ 304/1 ตำบลทุ่งพญาไท เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพฯ 10020
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	ประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนบ้านกล้วยสราญราษฎร์ อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2530	การศึกษาศาสตรบัณฑิต (คบ.) วิชาเอกการศึกษาประถมศึกษา วิชาโท - จากวิทยาลัยครูเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพฯ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ -ชื่อสกุล	นางบุญนาถ ทับทิมไทย
วัน เดือน ปี เกิด	20 กรกฎาคม 2507
สถานที่เกิด	เขตหนองโดน จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100/1186 หมู่ 8 ซอย 30/1 ถนนติวานนท์ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยครูใหญ่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอำนวยการศิลป์ 304/1 ตำบลทุ่งพญาไท เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพฯ 10020
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านกล้วยสราญราษฎร์ อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2530	การศึกษาศาสตรบัณฑิต (คป.) วิชาเอกการศึกษาประถมศึกษา วิชาโท - วิทยาลัยครูเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพฯ