แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

The Guidelines for Academic Leadership Development of Private School Executives in Pathumthani Province.

รังสรรค์ จันทรานุสรณ์

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและความเป็นผู้นำ
  คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

รศ.ดร.ทิวัตถ์ มณีโชติ

* คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Rangsan Chantharanusorn

* Master of Education, Educational Management and Leadership,
  School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management.

Assoc.Prof.Dr.Tiwat Maneechot

* School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 6 พฤศจิกายน 2563
* แจ้งแก้ไข 5 ธันวาคม 2563
* ตอบรับบทความ 9 กุมภาพันธ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ศึกษาระดับความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และ3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารการศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี PNImodified ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ส่วนสภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 10 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และต่ำที่สุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี 3 ด้านลำดับแรกตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่

3.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยนำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนย้อนหลังและข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบในการกำหนด

3.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย

3.3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการไปเผยแพร่ผลงานทางวิชาการต่อสาธารณะ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the current state conditions and desirable levels of academic leadership 2) Study the level of necessary needs for academic leadership development and 3) Study the guidelines for developing academic leadership of private school executives in Pathumthani Province. The sample group in the study at the current state level: the desirable conditions and necessities are 200 licensees, managers, school directors, deputy directors of the school and assistant directors of academic leadership of private school executives in Pathumthani Province. Six experts in educational administration were interviewed to study the guidelines for the developing academic leadership of private school executives. The tools used for data collection were questionnaires and interviews by the entire confidence questionnaire .954. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and PNI modified Index. The research results were found that:

1. The current state conditions and desirable levels of academic leadership of private school executives in Pathumthani province were at a moderate level in all aspects. The highest average aspects were the development and enhancement of academic standards. The coordination of curriculum use and the supervision and evaluation of teaching were rated successively. There was one aspect at the highest level and there were 10 aspects at the highest level with the highest average: the development and enhancement of academic standards,

the promotion of professional development and take care of teachers and students respectively.

2. The three most rated for the necessary needs for academic leadership development of private school executives in Pathumthani province were the communication of school's goals, the determination of school's goals, and the promotion of professional development, respectively.

3. The three most rated for the guidelines for the development of academic leadership of private school executives in Pathumthani Province according to the needs of the development were:

3.1 The determination of school's goals the school executives should give people involved both inside and outside the school, the indicators, and the action plans for the achievement by using students' previous school records and the needs of stakeholders.

3.2 The communication of school's goals the school executives should give those personnel involved through various methods and channels.

3.3 The promotion of professional the school executives should give enhance and support teachers and personnel in professional development such as further education, training, field trip, and to disseminate academic works to the public.

Keywords: the guidelines for development
academic leadership
private school executives

บทนำ

ปัจจุบันนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กร ตลอดจนสถานศึกษาทุกแห่ง จึงต้องมีวิธีการวัดหรือประเมินภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานด้วยแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร ในระบบการบริหารจัดการการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจนั้นจะมีคุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.28) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามาตรฐานและมีคุณภาพพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติเพราะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมถึงการศึกษานอกระบบ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้บัญญัติมาตราเกี่ยวกับ

การจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความอิสระ โดยมีการติดตามประเมินผลคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และในมาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษา เอกชนยังมีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระด้านการจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ จัดไม่เพียงพอหรือจัดไม่ทั่วถึง ถือเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน ผู้ปกครองจึงมีความคาดหวังให้โรงเรียนเอกชนมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพไม่แตกต่างไปจากสถานศึกษาหรือโรงเรียนของภาครัฐ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ (สมชัย ชวลิตธารา, 2550, น.1) ฉะนั้นโรงเรียนเอกชนในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษามีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานแก่ประชาชนผู้แสวงหาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนเอง พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพ โรงเรียนเอกชนจึงต้องสร้างความศรัทธามั่นใจให้กับภาครัฐและผู้ปกครองตลอดจนนักเรียนผู้เข้ารับการศึกษา

การจัดการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาให้กับภาครัฐแล้ว ยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา ช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพและเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ระบบการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานีมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2561 - 2564 ขึ้น โดยการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 - 2564 และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2562 - 2565 ซึ่งนอกจากเป็นการรองรับความท้าทายจากภายนอกและภายในของระบบการศึกษาเอกชนแล้ว ยังเป็นการยกระดับบทบาทของการศึกษาเอกชนในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาของจังหวัดปทุมธานีอีกด้วย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2561 – 2564 ได้มีการวิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ในปัจจุบันทั้งด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และด้านระบบการบริหารจัดการทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน พบว่า 1) ด้านความสามารถของผู้เรียนในการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนมีผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพอใจ รวมทั้งน้ำหนักส่วนสูงยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข 2) ด้านบุคลากร ผู้บริหาร และครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา เต็มความสามารถและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง อีกทั้งครูผู้สอนมีความรู้ใน

การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูโรงเรียนเอกชนมีจุดอ่อนคือ มีอัตราการเข้าออกบ่อยสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดทักษะการสอนแบบคิดวิเคราะห์ การสอนแบบบูรณาการ รวมทั้งการสร้างและใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและด้านระบบการบริหารจัดการนั้น โรงเรียนเอกชนมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษามีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาเข้มแข็ง มีความคล่องตัวและอิสระในการบริหารจัดการ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีคุณภาพเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อยการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารความเสี่ยง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2562)

ในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารหลายประการ สรุปได้ดังนี้ เช่น ผู้บริหารไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ใฝ่หาความรู้ ไม่รู้วิธีการพัฒนาด้านวิชาการ ไม่เป็นแบบอย่างในการใฝ่หาความรู้ ผู้บริหารไม่ทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจัง ไม่มีวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาองค์กร ขาดทักษะการสื่อสารและขาดจิตวิทยาในการบริหารงาน ทำให้เกิดคำถามว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรจะต้องพัฒนาที่ตัวผู้บริหาร โดยสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ต้องเข้าอบรมด้านวิชาการและไปศึกษาดูงานโรงเรียนอื่นที่ประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู พาครูเข้าอบรมไปพร้อมกัน สร้างระบบการตรวจติดตามผลการทำงานของครูโดยใช้ระบบประกันคุณภาพในการขับเคลื่อน จัดทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และหาแนวทางในการบริหารงานให้ทุกคนมีความสุขและรักองค์กรพร้อมที่จะเสียสละเพื่อพัฒนาผู้เรียนของชาติต่อไป

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้บริหาร

หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งมีในโรงเรียนหลายขนาดจึงทำให้มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทำให้มีผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

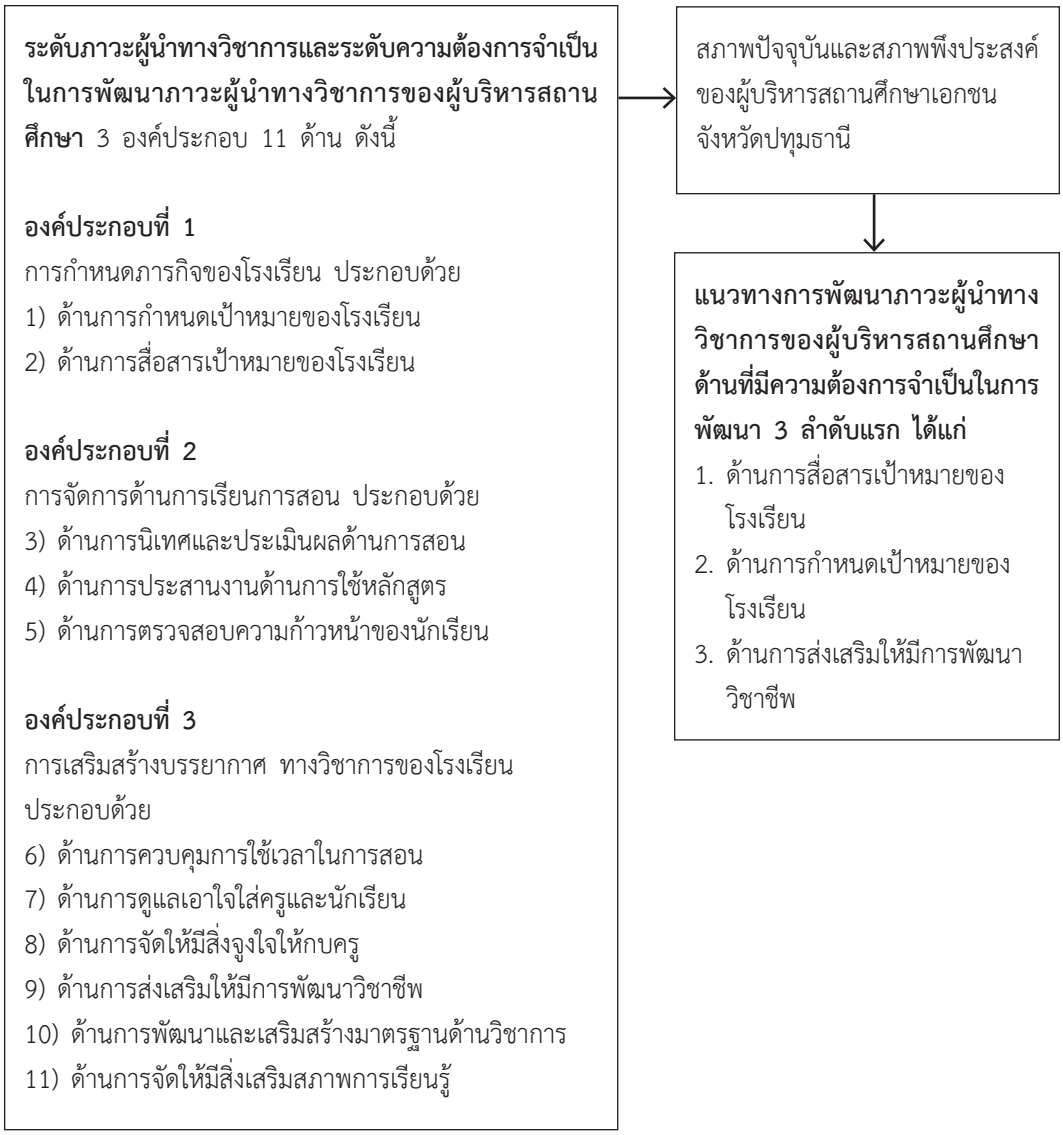
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 410 คน จาก 82 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan จากประชากร 410 คน เทียบกับตารางได้กลุ่มตัวอย่าง 195 คน การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่ง รวมกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารการศึกษา จำนวน 6 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน จำนวน 48 ข้อ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วน มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เฉพาะด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรก แต่ละด้านสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องพัฒนา วิธีการพัฒนา ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ และข้อแนะนำอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนี PNImodified และการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย แนวทางการในพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ พบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 และเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

อายุส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อย 44.5 มีอายุ 40-50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และระดับปริญญาเอก 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตำแหน่งได้แก่ผู้รับใบอนุญาต จำวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ระยะเวลาในการทำงาน 21- 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 31 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 1 ระดับสภาพปัจจุบันระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

องค์ประกอบ/ด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.14	0.495	ปานกลาง	4.29	0.460	มาก
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.02	0.723	ปานกลาง	4.23	0.628	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.23	0.440	ปานกลาง	4.33	0.417	มาก
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน	3.30	0.395	ปานกลาง	4.30	0.421	มาก
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน	3.36	0.450	ปานกลาง	4.34	0.497	มาก
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.37	0.546	ปานกลาง	4.36	0.549	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.19	0.450	ปานกลาง	4.20	0.428	มาก
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	3.27	0.340	ปานกลาง	4.35	0.308	มาก
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.22	0.554	ปานกลง	4.21	0.515	มาก
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.33	0.507	ปานกลาง	4.44	0.408	มาก
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.23	0.506	ปานกลาง	4.33	0.451	มาก
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.22	0.419	ปานกลาง	4.44	0.371	มาก
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.36	0.489	ปานกลาง	4.51	0.483	มากที่สุด
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.27	0.516	ปานกลาง	4.26	0.503	มาก
รวม	**3.25**	**0.330**	**ปานกลาง**	**4.32**	**0.332**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า สภาพปัจจุบันภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25, S.D. = 0.330) หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดการด้านการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.28, S.D. = 0.395) รองลงมาคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 0.340) และต่ำที่สุดคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.14, S.D. = 0.495)

เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมดของสภาพปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.489) รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.546) และต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.02, S.D. = 0.723)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.332) หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.308) รองลงมาคือ การจัดการด้านการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.421) และต่ำที่สุดคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.460)

เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมดของสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ระดับมาก 10 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.438) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.317) และต่ำที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.408)

ตารางที่ 2 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

องค์ประกอบ/ด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์		$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.02	0.723	4.23	0.628	0.401	1
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.23	0.440	4.33	0.417	0.341	4
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน						
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน	3.35	0.450	4.34	0.497	0.296	11
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.36	0.546	4.36	0.549	0.298	10
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.19	0.450	4.20	0.428	0.317	7
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ						
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.22	0.554	4.21	0.515	0.307	8
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.33	0.507	4.44	0.408	0.333	6
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.23	0.506	4.33	0.451	0.341	4
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.22	0.419	4.44	0.371	0.379	2
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.36	0.489	4.51	0.438	0.342	3
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.27	0.516	4.26	0.503	0.303	9

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.433) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.401) และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.379) ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนสภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 10 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และต่ำที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และ 3) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี 3 ด้านลำดับแรกตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 ให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ครู ชุมชน และคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.2 นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนย้อนหลัง และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบในการกำหนดเป้าหมาย

1.3 จัดประชุมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด กล่าวคือ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนสามารถวัดได้ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าหมายเพื่อประเมินความสำเร็จของเป้าหมาย โดยเริ่มจากเป้าหมายหลักของโรงเรียนก่อน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาการสอนของครู เป็นต้น

1.4 บุคลากรของโรงเรียนทำความเข้าใจ ร่วมกันคิดเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ การสนับสนุน การประเมิน และการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนไปยังครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ควรดำเนินการที่หลากหลายช่องทาง ซึ่งในปัจจุบันยุคดิจิทัล เทคโนโลยี การตลาด การสื่อสาร ทำได้หลากหลายมากขึ้นและสามารถเข้าถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

2.2 จัดประชุมย่อยแต่ละกลุ่มสาระตามหลักสูตร ชี้แจงรับฟังเกี่ยวกับเป้าหมายหลักรวมถึงปัญหาอุปสรรควิชาการของโรงเรียน จัดทำคู่มือครูเรื่องแนวทางปฏิบัติด้านงานวิชาการโรงเรียน

2.3 โรงเรียนให้ความรู้กับผู้ปกครองและนักเรียนผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน จัดทำแบบสอบถามทุกด้านของงานวิชาการให้นักเรียนและผู้ปกครองสามารถสื่อสารตอบกลับมาสู่โรงเรียน มีการสอบถาม ตอบคำถาม แนะนำแนวทางการเรียนการสอนของเด็กแต่ละคนโดยครูประจำชั้นร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติ ในการแนวทางพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดีกับงานวิชาการของโรงเรียน

3) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 สนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานของตนเองต่อสาธารณชน โดยโรงเรียนจัดหาทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายได้เท่าที่ควรจะทำ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเอกชนได้นำความรู้ความสามารถด้านวิชาการเผยแพร่สู่สังคมภายนอก

3.2 สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนอยู่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการแจ้งข่าวสารหรือแหล่งการค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่มี

3.3 เชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทางมาให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับเป้าหมายของงานวิชาการ

3.4 จัดการศึกษาดูงานการสอนในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเป้าหมายวิชาการของครูและบุคลากรโดยที่โรงเรียนสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพจะส่งผลดีในด้านการเรียนการสอนตามเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวม รายองค์ประกอบ และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดการด้านการเรียนการสอน รองลงมาคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และต่ำที่สุดคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ตามรายองค์ประกอบ มีดังนี้

1.1 การจัดการด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัย พบว่า รายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มองว่า เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในสภาพปัจจุบัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน องค์ประกอบของการจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สอดคล้องกับ สมจิตร เจริญกร (2562, น.30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวัตถุประสงค์เพื่อช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1985, pp.189-190) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

1.2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า รายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ทราบดีว่าการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ Davis & Thomas (1989, pp.49-153) ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนได้เป็นอย่างดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้กล่าวถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียวว่า จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยช่วยดำเนินการ และได้อธิบายวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอาจจะนำซึ่งผลลัพธ์ที่ดีสู่สถานศึกษาต่อไป

1.3 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า รายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีความคิดแนวการทำงานที่แตกต่างและได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้นยังไม่ดีเท่าที่ควรในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ ภารดี อนันตนาวี (2555, น.154) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็น

อย่างมาก ด้วยเหตุผลคือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร และควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนไปยังผู้ที่รับผิดชอบ ผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Hallinger & Murphy (1985, pp.221-224) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมดของสภาพปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ตามรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตรส่งเสริมการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน เสริมสร้างการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการสอน มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจกับชุมชน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ บุญปัน (2559) ได้ทำการการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ตามความคิดเห็นครู จำแนกประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ได้กล่าวว่า ควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกันในการ

พัฒนางานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนิเทศติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศ หรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศแล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมทัศนะศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาประสบการณ์และวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับ สุวรรณี หาญกล้า (2550, น.68) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียน มีความสำคัญที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืนและอาจส่งผลดีกับมาตรฐานวิชาชีพต่อไป

2. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ได้มีการกำหนดการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และคอยกำกับติดตาม ดูแลในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมในการค้นคว้าหาความรู้จากสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน สอดคล้องกับ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้น และชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้ จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนินันท์ คล้ายมณี (2560, น.1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวัดประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ผลการวิจัยพบว่า รายด้านอยู่ในระดับปานกลางและเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ทำงานด้วยความเคยชินและอาจจะละเลยในส่วนของการนิเทศและประเมินผลการสอนของครูให้ดีเท่าที่ควร ข้อเสียเหล่านี้ของผู้บริหารสถานเอกชนจังหวัดปทุมธานีบางแห่ง จึงควรได้การแก้ปัญหาในวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรนำการนิเทศและประเมินผลการสอนที่ดีมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับกรองทอง จิรเดชากุล (2550, น.2) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลัก ในการรับผิดชอบในหลักการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัน และกำหนดให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น และสอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1985, pp.189-190) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารจะทำงานร่วมกันกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานีได้อย่างยั่งยืน

2. สภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

สภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวม รายองค์ประกอบ และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมาคือ การจัดการด้านการเรียนการสอน และต่ำที่สุดคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ตามรายองค์ประกอบ มีดังนี้

2.1 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ได้มองเห็นความสำคัญกับสภาพพึงประสงค์ของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา มีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาเข้มแข็ง มีความคล่องตัวและอิสระในการบริหารจัดการ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีคุณภาพเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้เรื่องการเสริมแรงจูงใจเข้ามา เพื่อให้การจัดเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับ Herzberg (1959, pp.44-49) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจและเรียกองค์ประกอบที่มาให้เกิดความพอใจในงานว่าปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดความสุขในการทำงานของ Herzberg ที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ กิ่งแก้ว อารีรักษ์ (2548, น.117-118 อ้างถึงใน เกตุสุดา กิ้งการจร, 2560, น.46) ได้กล่าวถึง การจัดการแหล่งเรียนรู้โดยการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึงการใช้แหล่งเรียนรู้สื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์ และตัวบุคคลอย่างเหมาะสม และมีความหมายด้วยวิธีการต่างๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากการเรียนรู้เป็นแหล่ง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้แก่นักเรียน

2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนำผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างเชิงสร้างสรรค์ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน องค์ประกอบของการจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีผู้กล่าวถึงสาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านการเรียนการสอนไว้ สอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1985, pp.189-190) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มักใช้การนิเทศภายในเข้ามาช่วยในเรื่องการจัดการด้านการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.225) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้มีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

2.3 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ได้มีการกำหนดภารกิจของโรงเรียนไว้เป็นอย่างดีตามแนวปฏิบัติที่กำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ พนัส ด้วงเอก (2555, น.22) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร

จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจภาครัฐในชุมชนร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่รวมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Hallinger & Murphy (1985, pp.221-224) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมดของสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 10 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และต่ำที่สุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายด้าน มีดังนี้

2.4 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ซึ่งในสภาพปัจจุบันได้สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่แล้วนั้น ควรที่จะมีการยกระดับการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตามบริบทของแต่ละท้องถิ่นนั้นๆ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.10-11) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไว้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม สอดคล้องกับ อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, น.23) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ การบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ควรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน และเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Jucius (1971, p.243 อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี, 2550, น.19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ สุวรรณี หาญกล้า (2550, น.68) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

2.6 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ได้ให้ความสำคัญของการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับนักเรียนในทุกๆ ด้านอยู่แล้ว แต่ที่ยังบกพร่องอยู่ก็คือในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากร ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน สอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียวว่า จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยช่วยดำเนินการและได้อธิบายวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรก เมื่อเรียงตามความจำเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และ 3) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

3.1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อาจเป็นเพราะว่า การสื่อสารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี เช่น การประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้าน

วิชาการของโรงเรียน และมีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับ ภารดี อนันตนาวี (2555, น.154) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลคือ ประการแรกการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร และสอดคล้องกับ Heck (1990, pp.110-122) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอน ให้ครูนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน

3.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ได้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียน สอดคล้องกับ พนัส ด้วงเอก (2555, น.22) ได้กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไรจึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจภาครัฐในชุมชนร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่รวมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาศักยภาพในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ครูผู้สอนมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาความรู้ไปสู่ผู้เรียน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณี หาญกล้า (2550, น.68) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้ว ยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา ช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพและเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งรัฐได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2561–2564 ได้มีการวิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ในปัจจุบันทั้งด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เต็มเวลา เต็มความสามารถและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง อีกทั้งครูผู้สอนมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูโรงเรียนเอกชนมีจุดอ่อนคือ มีอัตราการเข้าออกบ่อย สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดทักษะการสอนแบบคิดวิเคราะห์ การสอนแบบบูรณาการ รวมทั้งการสร้างและใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและด้านระบบการบริหารจัดการนั้น โรงเรียนเอกชนมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา มีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาเข้มแข็ง มีความคล่องตัวและอิสระในการบริหารจัดการ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีคุณภาพเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา

ท้องถิ่นน้อย การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารความเสี่ยง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2562)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยครั้งนี้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ด้านลำดับแรกตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงตามความต่อเนื่องของเนื้อหา ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยเสนอประเด็นมีแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

4.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ครู ชุมชน และคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2) นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนย้อนหลังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบในการกำหนดเป้าหมาย 3) จัดประชุมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด กล่าวคือ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนสามารถวัดได้ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าหมายเพื่อประเมินความสำเร็จของเป้าหมาย โดยเริ่มจากเป้าหมายหลักของโรงเรียนก่อน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาการสอนของครู เป็นต้น และ 4) บุคลากรของโรงเรียนทำความเข้าใจร่วมกันคิดเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ การสนับสนุน การประเมิน และการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hallinger & Murphy (1985, pp.221-224) ได้กล่าวว่าการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ในการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนไปยังครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ควรดำเนินการที่หลากหลายช่องทาง ซึ่งในปัจจุบันยุคดิจิทัล เทคโนโลยี การตลาด การสื่อสาร ทำได้หลากหลายมากขึ้นและสามารถเข้าถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว 2) จัดประชุมย่อยแต่ละกลุ่มสาระตามหลักสูตร ชี้แจงรับฟังเกี่ยวกับเป้าหมายหลักการ ร่วมถึงปัญหาอุปสรรควิชาการของโรงเรียน จัดทำคู่มือครูเรื่องแนวทางปฏิบัติด้านงานวิชาการโรงเรียน 3) โรงเรียนให้ความรู้กับผู้ปกครองและนักเรียนโดยการผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน จัดทำแบบสอบถามทุกด้านของงานวิชาการให้นักเรียนและผู้ปกครองสามารถสื่อสารตอบกลับมาสู่โรงเรียน มีการสอบถาม ตอบคำถามแนะนำแนวทางการเรียนการสอนของเด็กแต่ละคน โดยครูประจำชั้นร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติในแนวทางพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลดีกับงานวิชาการของโรงเรียนสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hallinger & Murphy (1985, pp.225-226) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารการอำนวยการทุกขั้นตอนของการบริหาร ย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์การ การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

4.3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) สนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานของตนเองต่อสาธารณชน โดยโรงเรียนจัดหาทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายได้เท่าที่ควรจะทำ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเอกชนได้นำความรู้ความสามารถด้านวิชาการเผยแพร่สู่สังคมภายนอก 2) สนับสนุนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนอยู่อย่าต่อเนื่อง ตลอดจนมีการแจ้งข่าวสารหรือแหล่งการค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่างๆ ที่มี 3) เชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทางมาให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเอง

พัฒนาวิชาชีพ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับเป้าหมายของงานวิชาการ และ 4) จัดการศึกษาดูงานการสอนในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเป้าหมายวิชาการของครูและบุคลากร โดยที่โรงเรียนสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพจะส่งผลดีในด้านการเรียนการสอนตามเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hallinger and Murphy (1985, p.223) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี สามารถนำแนวทางที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง เพื่อที่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำให้เหมาะกับเวลา สถานการณ์ และส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการศึกษาในงานวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการประชุม อบรม หรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ตลอดจนองค์ประกอบของภาวะผู้นำอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และควรจัดให้มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้กำหนดตัวแปรการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้เท่านั้น เพื่อเป็นประโยชน์ของผู้ที่สนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้ทฤษฎีอื่นซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในมุมมองอันหลากหลายที่เป็นปัจจัยอื่นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จากประสบการณ์ของผู้นำที่ได้รับความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ โดยอาจมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะศึกษา ที่เป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลดีเด่นหรือสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลซึ่งอาจจะจะออกแบบงานวิจัยเป็นแบบ Case Study ในพฤติกรรม หรือ ด้านการทำงานต่างๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่4) พ.ศ.2562.** คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2560.** https://drive.google.com/file/d/1qnUliLfD2G3AMohwdDqQf1nz5rqOz3-z/view.

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.** ธารอักษร.

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น].

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เขต 4.** [วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/240537/163696.

ไกศิลฎ์ เปลรินทร์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ทางวิชาการสำหรับผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

คณิต สุขรัตน, พรรัชต ลังกะสูตร, และ เดชา พวงงาม. (2560). **สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มหาวิทยาลัยปทุมธานี.** http://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/9807/8347.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). **กิจกรรมการบริหารของผ้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].

จริวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). **สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553). **การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี นครสวรรค์].

ดลนภา ศรีอรัญ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 7.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ถาวร เส้งเอียด. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ธนวัฒน์ ภิรมย์ไกรภักดิ์. (2559). **พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. http://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/2510/%e0%b8%98%e0%b8%99%e0%b8%a7%e0%b8%b1%e0%b8%92%e0%b8%99%e0%b9%8c%20%e0%b8%a0%e0%b8%b4%e0%b8%a3%e0%b8%a1%e0%b8%a2%e0%b9%8c%e0%b9%84%e0%b8%81%e0%b8%a3%e0%b8%a0%e0%b8%b1%e0%b8%81%e0%b8%94%e0%b8%b4%e0%b9%8c.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

พนัส ด้วงเอก. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). **การพัฒนารูปแบบภาวะผูนำของผ้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น].

เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์. (2559). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.** file:///C:/Users/Administrator/Downloads/430-Article%20Text-920-1-10-20161107.pdf).

ไพฑูรย์ บุญปัน. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.** http://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/1530/Phaithoon%20Boonpun.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักบริหาร แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ม.ป.พ.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

วรวุฒิ พลเพชร. (2561). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** http://ojs.mcu.ac.th/index.php/jmcukk/article/view/3951/pdf.

วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

วีรชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผ้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

สมจิตร เจริญกร. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** http://www.journal- i2u.com/index.php/JRKA/article/view/26/26.

สมชัย ชวลิตธารา. (2550). **องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตสมุทรสาคร.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี].

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** บุ๊คพอยท์.

สารัตน์ พวงเงิน และ อาคม มหามาตย์. (2551). **ภาวะผ้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.]. (2542). **การปฏิรูปการศึกษาวาระแห่งชาติ.** อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนปทุมธานีชุดสมบูรณ์.** ม.ป.พ.

สิร์รานี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้ทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

สุวรรณี หาญกล้า. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสานักงานอาชีวศึกษามหานคร.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2).** ธรรมดาเพรส.

อรพิน โพธิ์จาด. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** http://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/7842/7074.

อัญชัน แซ่เตียว. (2552). **ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตนครสวรรค์.** http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/brj/article/view/1640/1284.

Alig-Mielcarek, Jana M., & W. K., Hoy. (2005). **A Thoeretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership.** The Ohio State University.

Blase, J. (2001). **Empower Teacher: What Successful Principle Do.** Corwin Press.

Bothwell, Lin. (1983). **The Art of Leadership: Skill-Building Techniques that Produce Results.** Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc. Build school capacity, Educational Administration Quarterly, 38(5), 643-670.

Brownell. (2001). **Teachers' Perceptions of School Principals as Instructional Leaders in reading.** [Doctoral dissertation, University of the Pacific Stockton].

Davis & Thomas. (1989). **School management and organization; School supervision; Teachers; Classroom management; United States.** n.p.

Frigon and Jackson. (1996). **The Leader.** Amecom.

Fullan. (1998). **The Moral Imperative of School Leadership.** Corwin Press.

Gardner, J., W. (1990). **On leadership.** Free Press.

Girvan, N. (2001). **Reinterpreting the Caribbean.** In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). New Caribbean thought: A reader. University of the West Indies Press.

Gunninghan & Cordeiro. (2000). **Educational administration; A problem based approach.** Allyn and Bacon.

Hallinger & Murphy. (1985). **Work stress and social support.** Addison-Wesley.

Heck. (1990). I**nstructional leadership school achievement: Validation of a causal model.** Educational Administration Quarterly, 56, 94-125.

Herzberg, R.,W. (1959). **The motivation to work.** Jonh Wiley & Sons.

Hoy, W., K., & Miskel, C., G. (1982). **Educational administration.** Random House.

Ivancevich and Matteson. (2002). **Organization Behavior and Management (6th ed.).** McGraw-Hill.

Kaiser. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning.** [Doctoral dissertation, Louisiana State University].

Lashway. (2002). **Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course.** http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html.

MacNeill, N. and Others. (2003). **Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership.** Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.

Mbatha, M., V. (2004). **The principal's instructional leadership role as a factor influencing academic performance: a case study.** University of South Africa. http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/describe?urn=etd-05272005-152252.

McCall and Lombardo. (1983). **What makes a top executive?.** Psychology Today, 17(2), 26-31.

McCauley, Moxley, and Velsor. (1998). **The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development (3rd ed.).** Jossey-Bass.

O'Donnel, R., J. and White, G., P. (2005). **Within the accountability era: Principals' instructional leadership behaviors and student achievement.** National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin December 2005, 89(645). 56-71.

Owens, R., G. (2004). **Organizational behavior in education.** McGraw-Hill.

Sergiovani, T. (1984). **Handbook for effective department leadership.** Allyn and Bacon.

Seyfarth. (1999). **The principal: new leadership for new challenges.** Pretice-Hall.

Sheppard. (1996). **Exploring the transformational nature of instructional leadership.** AlbertaJournal of Educational Research, 42(4), 325-344.

Stogdill. (1974). **Handbook of Leadership.** The Free Press.

Supovitz & Poglinco. (2001). **Instructional Leadership in a Standard-based Reform.** The Consortium for Policy Research in Education. http://eric.Uoregon.edu/ReproductionRelease.html.

Yamada. (2000). **Elementary school principals' perceptions of responsibilities and Competencies for instructional leadership.** [Doctoral Dissertation, Faculty of The Graduate school, University of the Pacific Stockton].

Youngs and King. (2002). **Principal leadership for professional development to build school capacity.** Educational administration quarterly, 38(5).