

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการสรุปผล และอภิปราย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 สังกัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมกลุ่มที่ 7 -11 จำนวนทั้งสิ้น 205 คน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 134 คน และเลือกโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ 4 ขั้นตอน คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยระยะนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ วิธีการพัฒนาและรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นการศึกษาเชิงสำรวจ

ระยะที่ 2 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นการสร้างรูปแบบการพัฒนา และขั้นยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการนำ

รูปแบบไปทดลองใช้ และขั้นสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ และการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย คือ ผู้บริหารเป็นแหล่งวิชาการ ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอน ทรัพยากร มาตรฐาน และการประเมินผล และการบริหารหลักสูตร 3) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนผลงาน 4) การพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย คือ การส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย คือ การรักษามาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สำหรับตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบมีจำนวนดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย มี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย มี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย มี 12 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาผู้เรียน มี 12 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้

2. ผลการสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$) และหากพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือ การประเมินผล ($\bar{x} = 4.73$) สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.69$) เนื้อหาสาระ ($\bar{x} = 4.69$) แนวทางการดำเนินกิจกรรม ($\bar{x} = 4.69$) วัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.67$) ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรม ($\bar{x} = 4.67$) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ($\bar{x} = 4.64$)

3.2 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน ($\bar{x} = 4.73$) การพัฒนานักเรียน ($\bar{x} = 4.70$) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.70$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.67$) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การพัฒนาผู้เรียนทั้งนี้ เนื่องจากว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดทำและนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้

สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง พัฒนาความเป็นผู้นำครู มีทัศนคติเชิงบวก สอดคล้องกับ Hallinger & Murphy (1985, p. 54) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ว่า

- 1) ผู้บริหารเข้ามาเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมากขึ้น
- 2) ผู้บริหารใส่ใจกับการนิเทศและการประเมินการสอนมากกว่าเมื่อก่อนตามวรรณกรรมที่เสนอไว้และ
- 3) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ปกป้องเวลาสอนโดยอาศัยนโยบายและการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Krung (1993, p. 81) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนและ

สอดคล้องกับ Blasé' & Blasé' (2001, p. 23) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาทระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรมจากงานวิจัย มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่อง

- 1) เน้นการเรียนการสอนสำคัญที่สุด
- 2) เน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิพากษ์
- 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและองค์การ

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญประการแรก เนื่องจาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องกำหนดกรอบเป้าหมายโรงเรียน และสื่อสารให้เข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน และการทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ต่อครู ผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมครู การพูดคุยกับครูและนักเรียน การใช้ป้ายนิเทศ การพูดคุยกับครูและนักเรียน เป็นต้น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการมีความสามารถและแสดงออกอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ (Values and Vision) ที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งยังความสามารถเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรมและโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์

นั้นไว้ได้ สอดคล้องกับ Hopkins (1997, p. 56) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต Bossert (1998, p. 94) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกัน ยืนกรานอย่างแข็งขันที่จะไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ และ Locke and Latham (1990, p. 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมจะช่วยให้มีโครงสร้างองค์การ ที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับ Hoy & Hoy (2003, pp. 87 – 88) ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Mbatha (2004, p. 35) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบที่มีต่อการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Williams (2004, p. 69) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ตีเตนที่อยู่ในเมืองและผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามคำถามปลายเปิดและการใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีสมรรถนะที่กว้างและลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และการแก้ปัญหา นั้นหมายถึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Alig-Mielcarek และ Hoy (2005, pp. 68 – 70) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Donnel and White (2005, p. 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Ruff and Shoho (2005, p. 94) ได้ศึกษากรณีรูปแบบศึกษารูปแบบความคิด (Mentel model) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Matthews (2007, p.67) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาตอนต้น ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของหลักสูตรอย่างถ่องแท้ ชัดเจนและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ จึงพอสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีพฤติกรรมต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร โดยมีการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยวัดได้จาก 1) การวิเคราะห์หลักสูตร 2) การจัดทำหลัก 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การวัดและการประเมินผลหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ Krug (1992, p. 87) กล่าวว่า การสอนถือเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ Cotton (2000, p. 21) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้นนั้น ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงสุดนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง Murphy (1990, p. 42) และ King (2002, p. 32) ที่เสริมว่าเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิถีการหลักที่เกี่ยวกับการสอนและเรียน ทั้งนี้จะต้องมีหลักสูตรแกนกลาง ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy & Hoy (2003, pp. 87 – 88) ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน สอดคล้องกับ Mbatha (2004, p. 35) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อผลกรเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการสอนสอดคล้องกับ Williams (2004, p. 69) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นที่อยู่ในเมือง และผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามคำถามปลายเปิดและ

การใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีสมรรถนะที่กว้างและลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และการแก้ปัญหา นั้นหมายถึง การบริหารหลักสูตร และการสอน สอดคล้องกับ Alig – Mielcarek และ Hoy (2005, pp. 68 –70) ได้การศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องมีการบริหารหลักสูตรและการสอน สอดคล้องกับ Donnel and White (2005, p. 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้ว่าการบริหารหลักสูตรและการสอน สอดคล้องกับ Ruff and Shoho (2005, p. 94) ได้ศึกษากรณีรูปแบบศึกษารูปแบบความคิด (Mentel model) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการบริหารหลักสูตรและการสอนและสอดคล้องกับ Matthews (2007, p.67) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาตอนต้น ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยการบริหารหลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ ใคร่เรียน ให้แก่เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่ นักเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีโต๊ะ เก้าอี้ ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การสอน ดังนั้น ผู้เป็น ผู้บริหาร จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทบรรยากาศ หลักการ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีลักษณะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Jazzar and Algozzine

(2007, p. 35) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมในเชิงบวก สอดคล้องกับ Krug (1992, p. 213) ได้กล่าวถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนว่าเมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศ ที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่ทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระบบการจัดการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือว่าสุดยอดคือการที่แต่ละคนได้ทำส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน สอดคล้องกับ Marsh (1997, p. 116) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคอนใสใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและเป็นระบบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดีของครู พยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ Southworth (2002, p. 325) Bossert (1988, p. 370) และ Marsh (1997, p. 119) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครู ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษาเป็นประจำ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน สอดคล้องกับ Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999, p. 235) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกจากการเรียนรู้ของนักเรียนแล้วยังหมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่นๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษาซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู สอดคล้องกับ Dimmock and Walker (2005, p. 12) เห็นว่าการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวพันกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้เป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เรื่องการพัฒนาหลักสูตรและ การบริหารการเรียนการสอนในเรื่อง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ปราณี

แสนทวิสุข (2547, หน้า 25) ทำการศึกษา เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางตอน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 38) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเน้น การบริหารจัดการหลักสูตรแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) การพัฒนานักเรียน 3) พัฒนาการสอนของครู สอดคล้องกับประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 89-90) ได้แสดงความคิดเห็นต่อการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้กับครูได้แสดงความคิดเห็นหรือคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ได้ ควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้กับครูทุกคน และควรให้ครูมีเสรีภาพในการจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นเสรีภาพทางวิชาการ สอดคล้องกับ สิริราณี วสุภัทร (2551, หน้า 294 - 297) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับ Bossert (1988, p. 24) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Krung (1992, p. 53) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าควรมี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Weber (1996, pp. 91 - 92) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Mc Ewan (1998, pp. 21-23) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ต้องประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสอดคล้องกับ Blasé and Blasé (1999, p. 254) ได้ทำการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มี เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำ

หลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ เตรียมบุคคล ให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคตและสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Jazzar and Algozzine (2007, p. 107) กล่าวว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอนและ การฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2003, p. 3) ได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่าครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูก็คือการตัดสินใจว่าครูมีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพ สอดคล้องกับ Supovitz and Poglinco (2001, p. 267) ที่พบว่าความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพของครูช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเนื้อหาวิชาชีพครูและการจัดการศึกษามีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ Larson-Knight (2000, p. 321) ; Blasé and Blasé (1999, p.235) ; Sheppard (1996, p. 228) ; Chrispeels (1992, p. 339) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาครูส่งผลให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน สอดคล้องกับ Hopkins et. al. (1997, p. 284) มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิธีชีวิตครูที่ดีแม้บางครั้งจะถูกมองว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพถูกแยกออกจากการปฏิบัติก็ตามแต่ยังส่งผลดีต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น สอดคล้องกับ McEwan (1998, p. 215) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามความก้าวหน้า สอดคล้องกับ Mbatha (2004, p. 35) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อผลของการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Williams (2004, p. 69) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นที่อยู่ในเมืองและผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป

โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามคำถามปลายเปิดและการใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีสมรรถนะที่กว้างและลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และการแก้ปัญหา นั้นหมายถึง มีการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Alig-Mielcarek และ Hoy (2005, pp. 68 -70) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องมีการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Donnel and White (2005, p. 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้ว่าการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Ruff and Shoho (2005, p. 94) ได้ศึกษากรณีรูปแบบศึกษารูปแบบความคิด (Mentel model) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับ Matthews (2007, p.67) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาดอนตัน ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจาก การพัฒนาผู้เรียน เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่อยู่ในสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ O Donnell and White (2005, p. 112) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด สอดคล้องกับ Bossert (1988, p. 23) กำหนดความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน สอดคล้องกับ Marsh (1997, p. 234) ตั้งความหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง สอดคล้องกับ McEwan (1998, p. 237) ตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียน ว่านักเรียนควรรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้บ้างเป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับครูและนักเรียน เน้นการออกเขียนได้ โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียง ภาษาพูด หนังสือที่ใช้ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลา

สอดคล้องกับ Jantzi and Steinbach (1999, p. 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเอาใจใส่อย่างมากของผู้นำผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนด้วย สอดคล้องกับ Leitwood (2006, p. 85) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Hoy & Hoy (2003, pp. 87 – 88) ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบคือ การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ Mbatha (2004, p. 35) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และผลกระทบที่มีต่อการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ Williams (2004, p. 69) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่นที่อยู่ในเมืองและผู้บริหารโรงเรียนในเมืองทั่วไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถามคำถามปลายเปิดและการใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินอีกจำนวนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีสมรรถนะที่กว้างและลึกเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และการแก้ปัญหา นั้นหมายถึง การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ Alig-Mielcarek และ Hoy (2005, pp. 68 –70) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องมีการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ Donnel and White (2005, p. 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ Ruff and Shoho (2005, p. 94) ได้ศึกษากรณีสถาปัตยกรรมแบบศึกษารูปแบบความคิด (Mentel model) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาผู้เรียนและสอดคล้องกับ Matthews (2007, p.67) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาตอนต้น ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมที่สามารถนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกันอีกด้วย

2. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยระยะนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ วิธีการพัฒนาและรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นการศึกษาเชิงสำรวจ

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบการพัฒนา และยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ และขั้นสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบที่ออกแบบมานี้ เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้วิจัยได้นำรูปแบบมาทดลองใช้ ตามกระบวนการพัฒนารูปแบบ สอดคล้องกับ บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความระบบการพัฒนาผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง ชุดของงาน โครงการหรือกิจกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติและความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ดำเนินการการพัฒนา 4) ประเมินผลหลังการพัฒนา สอดคล้องกับเบญจพร แก้วมีศรี (2545, หน้า 215) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรูปแบบ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ขั้นการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา 3) ขั้นการเตรียมการเพื่อการพัฒนา 4) ขั้นการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 5) ขั้นการประเมินผลการพัฒนา 6) ขั้นการปฏิบัติซ้ำและ 7) ขั้นการประเมินผลการดำเนินการ โดยในแต่ละขั้นพัฒนาจะกล่าวถึง แนวคิด สาระการพัฒนาวัตถุประสงค์ ระยะเวลา กิจกรรมพัฒนา และผลที่ต้องการ สอดคล้องกับสมบุญ ศรีสรวิทย์ (2547, บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ดำเนินการการพัฒนา 4) เรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน 5) ประเมินผลหลังการพัฒนา สอดคล้องกับ ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2548, หน้า 191) ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบ 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ดำเนินการการพัฒนา 4) เรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน 5) ประเมินผลหลังการพัฒนา 6) การให้รางวัล 7) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู สอดคล้องกับ มานิตย์ นาคเมือง (2551, หน้า 56) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) สมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน 2) หลักการในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 34) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง

มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เตรียมความพร้อม โดยการกำหนดสมรรถนะ (Competencies) และประเมินความต้องการพัฒนา (Need Assessment) 2) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติแบบเข้ม (Sensitivity Workshop) 3) เรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน (Learning on the job) 4) สัมมนาหลังการพัฒนา (Seminar) 5) ประเมินผลการพัฒนา (Evaluation) สอดคล้องกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สอดคล้องกับฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 35) ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้ รูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างความศรัทธา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) อบรมเข้ม 2) การประชุมปฏิบัติการโดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ 8 ชุด ประกอบการประชุม และศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน ระยะที่ 3 ระยะติดตามผล โดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 23) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน มีรูปแบบการพัฒนา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิก ด้านงาน และด้านทีมงาน วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม พบว่ามี 10 วิธี คือการประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง การฝึกวิธีทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การฝึกวิเคราะห์งาน การพัฒนาจิตและการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการพัฒนา 9 กระบวนการดังนี้ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม จุดประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และการสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม สอดคล้องกับ Rogoff (1988, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2547, หน้า, 147) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบวงล้อการฝึกอบรม ดังภาพประกอบ 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนหนึ่งเพื่อค้นหาว่า ใครทำอะไร และทำไม เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล

เบื้องต้นในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ข้อมูลบุคลากร ลักษณะการทำงาน ปัญหาในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 3) ขั้นการสรุปผล เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร สร้างอุปกรณ์การฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม การสร้างเครื่องมือและประเมินผลการฝึกอบรม 4) การปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับ Dessler (2002, หน้า, 134-155) กล่าวถึงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา 3) ขั้นตอนการประเมินผลก่อนดำเนินการ 4) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน รวมถึงผู้บริหารได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติการไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดแนวคิดเป้าหมายที่ชัดเจนส่งผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับจินตนา ศรีสารคาม (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$) 4) ปฏิบัติการของกลุ่มตัวอย่างต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) 4) แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่วิจัยและพัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับเบญจพร แก้วมีศรี (2545, หน้า 215) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรูปแบบ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นตอนการวางแผนความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2) ขั้นตอนการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา
- 3) ขั้นตอนการเตรียมการเพื่อการพัฒนา
- 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
- 5) ขั้นตอนประเมินผลการพัฒนา
- 6) ขั้นตอนปฏิบัติซ้ำ และ
- 7) ขั้นตอนประเมินผลการดำเนินการ

โดยในแต่ละขั้นพัฒนาจะกล่าวถึง แนวคิด สาธารณการพัฒนาวัตถุประสงค์ ระยะเวลา กิจกรรมพัฒนา และผลที่ต้องการ ประสิทธิภาพของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมบูรณ ศิริสรวิทย์ (2547, บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย

- 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- 2) การวางแผนการพัฒนา
- 3) ดำเนินการการพัฒนา
- 4) เรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน
- 5) ประเมินผลหลังการพัฒนา พบว่า รูปแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2548, หน้า 191) ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบ 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ดำเนินการการพัฒนา 4) เรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน 5) ประเมินผลหลังการพัฒนา 6) การให้รางวัล 7) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู และ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับมานิตย์ นาคเมือง (2551, หน้า 56) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 35) ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน มีรูปแบบการพัฒนาดังนี้ รูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างความศรัทธา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ
 - ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ
 - ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) อบรมเข้ม 2) การประชุมปฏิบัติการโดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ 8 ชุด ประกอบการประชุม และศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน
 - ระยะที่ 3 ระยะติดตามผล โดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมีประสิทธิผลมากที่สุด และสอดคล้องกับ บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 23) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน มีรูปแบบการพัฒนา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิก ด้านงาน และด้านทีมงาน วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม พบว่า มี 10 วิธี คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง การฝึกวิธีทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การฝึกวิเคราะห์งาน การพัฒนาจิตและการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการพัฒนา 9 กระบวนการดังนี้ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม จุดประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และการสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน ที่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ดำเนินการพัฒนา 4) ประเมินผลหลังการพัฒนา มีความเหมาะสมกับความ เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนั้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแต่ละด้านให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสม และมีประสิทธิผลทำให้เกิด การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการใช้รูปแบบการพัฒนานี้ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือในระดับมหาวิทยาลัย

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา