



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
**A MODE OF ACADEMIC LEADERSHIP DEVELOPMENT BASED ON
BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTRATORS OF SECONDARY
SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN**

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



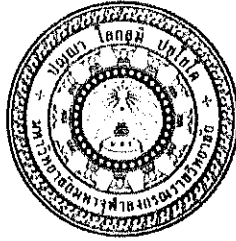
**A Mode of Academic Leadership Development Based on
Buddhadhamma for Administrators of Secondary
Schools under Bangkok Metropolitan**

Mrs.Darawan Srikanjana

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณานาถทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

(ดร.เสนห์ เดชะวงศ์)

ประธานกรรมการ

(พระมหาสมบัติ ธนปณโณ, ดร.)

กรรมการ

(ผศ. ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

กรรมการ

(ดร.ระวีง เรืองสังข์)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปุ

ประธานกรรมการ

ดร.ระวีง เรืองสังข์

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา)

ชื่อคุณนิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์
: รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปู้, ป.ธ.๔, พธ.บ. (มนุษยสงเคราะห์ศาสตร์),
M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)
: ดร.ระวีง เรื่องสังข์, ป.ธ.๕, พธ.บ. (รัฐศาสตร์), บธ.ม. (การจัดการการตลาด),
ค.ด. (บริหารการศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๔ คน พัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ รูป/คน และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มแรก ศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ กลุ่มสาระฯ จำนวน ๒๖๙ คน กลุ่มตัวอย่างที่สอง โดยการตรวจสอบรูปแบบด้วยการแจกแบบสอบถามตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม ๔) ความถูกต้อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐๔ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า:

๑. สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมา โดยมีข้อปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๒. พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ส่วนประกอบของรูปแบบ ๔ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) บริบทของสถานศึกษา ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕) โครงการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ (DARAWAN - DDD Project) ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๓. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

คำสำคัญ : รูปแบบ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Dissertation Title : A Mode of Academic Leadership Development based on
Buddhadhamma for Administrators of Secondary Schools
under Bangkok Metropolitan

Researcher : Mrs.Darawan Srikanjana

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV, B.A. (Social
Welfare), M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)

: Dr. Rawing Ruangsanka, Pali V, B.A. (Political Science),
M.B.A. (Marketing), Ed.D. (Educational Administration)

Date of Graduation : February 26, 2019

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study problems of academic leadership based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan, 2) to develop a model of academic leadership development based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan , and 3) to propose the model of academic leadership development based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan . The mixed research methodology was used in the study. The qualitative data were collected from documents, in-depth interview with 4 key-informants and focus group discussions with 9 experts. The quantitative data were collected from 269 samples who were heads of 8 course subjects and from 104 school administrators by questionnaires in 4 aspects; usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy. The data were analyzed by mean, percentage and standard deviation.

The research results showed that;

1. The state of problems in academic leadership based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan Administration on vision, mission, and educational development goal was at a high level. The serious problem was on putting measurement and evaluation on vision, mission and educational development goal into practice, followed by teacher professional development. The most problem was on building relationship and cooperation with community and other

academics for learning management. Supervising, monitoring and evaluating on learning management were at a high level since school administrators and teachers worked together to arrange supervising, monitoring and follow-up system in learning management regularly and continuously.

2. The development of a model of academic leadership development based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 4 parts: 1. Lead which consisted of; 1) Principle, 2) Objective, and 3) School context, 2. Development process model consisting of 1) Academic leadership factors, 2) Academic leadership development step, 3) Good characteristics of academic leaders, 4) Dhamma used in academic leadership development, and 5) Project of academic leadership development or DARAWAN-DDD Project, 3. Application which consisted of; 1) Preparation, 2) Operation, 3) Evaluation, and 4. Application condition which consisted of; 1) Adjustment according to school-size and 2) Adjustment according to school environment.

3. The result of examination and evaluation of the model of academic leadership development based on Buddhadhamma for administrators of secondary schools under Bangkok Metropolitan Administration was at a high level overall. Usefulness was at the highest level, followed by accuracy, appropriateness, and feasibility respectively.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
 ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี
 เนื่องด้วยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล สนับสนุนจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่
 รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู ประธานที่ปรึกษา และ ดร.ระวีง เรื่องสังข์ กรรมการที่ปรึกษารวมทั้งการประมวล
 ความรู้พื้นฐานที่เกิดจากการประสิทธิ์ประสาทของคณาจารย์ในหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา สาขา
 บริหารการศึกษาทุกท่าน ได้ให้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวคิดทฤษฎีที่ตกผลึก
 และนำมาเป็นพื้นฐานการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ที่สำเร็จได้ในวันนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านได้ให้ข้อมูลชี้แนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อความสมบูรณ์ และผลสำเร็จของคุษนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบ หัวข้อการสนทนากลุ่ม การประชาสัมพันธ์ และการสอบป้องกัน

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนพี่น้องและครอบครัวที่ให้กำลังใจ เป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณ เจ้าของเอกสาร และงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๖ ทุกๆ รูป/คน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ ที่มีส่วนสร้างการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยมาจนถึงทุกวันนี้

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๑๐
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	๒๘
๒.๓ หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	๔๔
๒.๔ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร	๖๒
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๐
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๗
๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย	๘๗
๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๙
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๕
๓.๖ สรุปขั้นตอนการวิจัย	๙๗

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๐๑
๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์	๑๐๑
๔.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	๑๔๔
๔.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	๑๗๘
๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๒๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๒๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๒๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๔๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๙
บรรณานุกรม	๒๕๑
ภาคผนวก	๒๕๔
ภาคผนวก ก คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	๒๕๙
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย	๒๗๖
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย	๒๘๑
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม	๒๘๓
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม	๒๘๕
ภาคผนวก ฉ รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย	๒๙๑
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๙๓
ภาคผนวก ซ รายนามผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม	๓๒๕
ภาคผนวก ฌ ผลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย	๓๒๗
ภาคผนวก ฎ รูปภาพการดำเนินงานกิจกรรมงานวิจัย	๓๔๖
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ การวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ	๑๒
๒.๒ การวิเคราะห์ประเภทของรูปแบบ	๑๗
๒.๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	๒๐
๒.๔ การวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ	๒๓
๒.๕ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	๒๗
๒.๖ การวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	๓๐
๒.๗ การวิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ	๓๒
๒.๘ การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	๓๙
๒.๙ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	๔๓
๒.๑๐ การวิเคราะห์ความหมายของหลักพุทธธรรม	๔๕
๒.๑๑ การวิเคราะห์หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ	๔๘
๒.๑๒ การวิเคราะห์ความหมายหลักอิทธิบาท ๔	๕๑
๒.๑๓ การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔	๕๙
๒.๑๓ การวิเคราะห์ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔	๖๑
๓.๑ ข้อมูลประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๙๐
๓.๒ สรุปขั้นตอนในการวิจัย	๙๘
๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๒
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม	๑๐๓
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๑๐๔
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	๑๐๕
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	๑๐๖
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑๐๗
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	๑๐๘
๔.๘ สรุปการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบด้านที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๑๑๐

ตารางที่

หน้า

๔.๙ สรุปการสัมภาษณ์ องค์ประกอบด้านที่ ๒ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	๑๑๘
๔.๑๐ สรุปการสัมภาษณ์ องค์ประกอบด้านที่ ๓ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	๑๒๕
๔.๑๑ สรุปการสัมภาษณ์ องค์ประกอบด้านที่ ๔ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑๓๒
๔.๑๒ สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	๑๓๙
๔.๑๓ สรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	๑๖๘
๔.๑๔ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๗๘
๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๑๘๐
๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร บทนำ	๑๘๒
๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	๑๘๗
๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้	๒๐๓
๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	๒๐๖
๕.๑ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร “DARAWAN - DDD PROJECT”	๒๔๓

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑ อธิธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ	๕๘
๒.๒ การจัดการเรียนการสอนตามหลักอธิธิบาท ๔	๖๐
๒.๓ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	๖๓
๒.๔ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	๖๗
๒.๕ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	๖๘
๔.๑ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	๑๔๙
๔.๒ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร	๑๖๗
๔.๒ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร “DARAWAN-DDD PROJECT”	๒๒๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก..	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในสังคมหากดำเนินการจัดการศึกษาที่ดีให้แก่เยาวชนได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม สนองความต้องการของเยาวชนทุกๆ ด้าน สังคมของประเทศนั้นๆ ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพสามารถรักษาความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศไว้ได้และพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ตลอดไปการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งคนดีมีคุณภาพก็ย่อมจะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติ มีความเจริญก้าวหน้าและหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนก็คือ สถานศึกษาโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้จัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๔ – ๓๐ ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรา ๓๙ – ๔๐ ให้กระจายอำนาจ บริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร บุคคล และการบริหารทั่วไป สถานศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ และจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับหลักการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ๔ ประการ คือหลักการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability)^๑

การพัฒนาการเรียนการสอน คือการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงานรัฐที่จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญเรียกว่า ปัจจัยสี่ประการ (๔ M) ได้แก่ บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวบางอย่างก็มีอยู่ในปริมาณที่จำกัด ผู้บริหารโรงเรียนควรมีมาตรการอย่างไรในการจัดสรรทรัพยากรทั้งปวงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนตามพันธกิจ การบริหารการศึกษาเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญอย่างยิ่ง คนเราเมื่อเกิดมาก็ได้รับการสั่งสอนจากบิดามารดา เมื่อเจริญเติบโตขึ้นมา ก็เป็นหน้าที่ของครูและอาจารย์ ผู้สั่งสอนศิษย์ให้ได้รับวิชาความรู้

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๒๕๕๐), หน้า ๑-๑๐.

ด้วยการอบรมจิตใจพร้อมด้วยคุณธรรม นอกจากนั้นแล้วโรงเรียนเป็นที่ศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการอบรมให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน คือแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต^๒

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรจะเข้าใจวิธีการดำเนินการตามแนวทางการศึกษาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษา และเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความคล่องตัวมีอิสระ ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาดี เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความอดสาหะวิริยะอดทน มีความเสียสละ เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน^๓

สถานศึกษาได้พบปัญหาซึ่งเป็นผลจากการสรุปผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ จากผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และปีที่ ๖ ปีการศึกษา ๒๕๕๔ ซึ่งมีวิชาที่สอบ ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พบว่า ผลการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา และผลจากการประเมินโครงการประเมินผลการศึกษา นักเรียนนานาชาติ (PISA) ปี 2000-2015 โดยจัดการประเมินต่อเนื่องทุก ๓ ปี ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ร่วมโครงการ PISA ตั้งแต่ PISA 2003 – PISA 2015 เข้าร่วมเป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผลการประเมินตั้งแต่ PISA 2006 เป็นต้นมา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศค่อนข้างมาก ทั้งด้านการอ่าน (Reading Literacy) การรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) การรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ในปี 2015 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศทุกด้าน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างมีแผนและจัดทำเป็นแผนงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและต้องมุ่งตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาจุดมุ่งหมายการพัฒนาภาวะผู้นำทางการวิชาการเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้แก่ ด้านความรู้เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านภาระหน้าที่เป็น

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕.

^๓ธีระ รุญเจริญ, การบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส จำกัด. ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

ภาระหน้าที่และเทคนิควิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านทักษะเป็นทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านเทคนิค ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การฝึกปฏิบัติ การประเมินผลการดำเนินการ และการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนา^๕

การบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ ดังนี้ ๑) ผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้านวิชาการ ๒) ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการ ขาดการเป็นผู้นำทางวิชาการและการสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ ๓) ผู้บริหารขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ไม่มีการให้คำปรึกษาภาคคณะครูเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ๔) ผู้บริหารขาดการวัดผลและติดตามผลการประเมินที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๕) ผู้บริหารไม่จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ๖) ผู้บริหารขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน^๖ และที่พบว่า ๑) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน ๖๐ ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน ๑๒ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การจัดการจัดการ หลักสูตรและการสอน จำนวน ๑๓ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียนจำนวน ๑๒ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้พัฒนาครูจำนวน ๑๐ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จำนวน ๑๓ ตัวบ่งชี้ ๒) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^๗

สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยความสะดวก (Fascinator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูป

^๕ปราณี แสนทวีสุข, “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๗).

^๖อุดม สิงห์โตทอง, “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๒”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

^๗โกศิษฐ์ เปลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

การศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มี ความรอบรู้ ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหาร ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด^๗

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารจะต้องมี ภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำ การศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด^๘ ที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้า และทำให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องรักษาบรรยากาศของโรงเรียน จัดให้มีทรัพยากรต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน กำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน มีบรรยากาศความคาดหวังว่านักเรียนจะประสบผลสำเร็จ และมีภาวะผู้นำเชิงบริหารที่เข้มแข็ง

หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต การทำมาหากิน ค่านิยม และพิธีกรรม ตลอดจนการศึกษาเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบริหารตาม หลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำประยุกต์ใช้กับการบริหารได้ตลอดเวลา ได้แก่ ตามหลักอริยบท ๔ คือ หลักธรรมสำคัญเพื่อผู้บริหารทุกระดับ เป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคคลผู้ประพฤติปฏิบัติตามได้สติปัญญา ญาณเกิดผลดีต่อหน้าที่การงาน เป็นปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย^๙ คือ ฉันทะ ความพึงพอใจ วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร จิตตะ ความเข้าใจบุคคลรอบข้าง วิมังสา การไตร่ตรองพิจารณาเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารนำหลักพุทธ ธรรมที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาในโรงเรียนอย่างบูรณาการ นอกจากนี้ การพัฒนาการศึกษา ก็คือแนวทางการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีการพัฒนาทั้งผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม สำหรับการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา โดย คาดหวังว่าการประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาในโรงเรียน^{๑๐} เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการ เรียนการสอน การพัฒนางบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปภายใน โรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อติดตามผลถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหา อุปสรรคที่มีกระทบต่อการบริหาร แล้วจึงจัดทำเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร^{๑๑} การพัฒนา การศึกษา ผู้บริหารต้องมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องซึ่งการ

^๗วีรยุทธ์ ขาตะกาญจน์, **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร: วีพริ้น, ๒๕๕๑), หน้า ๕๙.

^๘สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘๗.

^๙พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๕๔.

^{๑๐}กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง**, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟ ฟิค จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๔๕.

^{๑๑}Robert G.Owens, **Organization Behavior in Education**, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2010), p.250.

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้คงเป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง ซึ่งตามปกติแล้วโรงเรียนก็ต้องปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงพุทธ เน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ให้มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้น การบริหารทรัพยากรทั้งบุคลากร ทรัพย์สินเงินทอง วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา ความเสี่ยง กฎเกณฑ์ทางสังคม และการจัดการประกอบด้วยการวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความตระหนักชัดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาโดยเฉพาะการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษาที่ให้ความรู้และทักษะชีวิตแก่ผู้เรียนซึ่งได้รับการปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) จึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยนำหลักพระพุทธศาสนามาบูรณาการเกิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา อันจะเป็นข้อมูลประกอบและเป็นแนวทาง แก่หน่วยงานด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการพัฒนาการศึกษา กำหนดนโยบายและการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลครูและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านวิชาการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรจะเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลาเป็นต้น ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตัวประกอบที่สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ๒) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หลักที่นำมาใช้ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ: ความพอใจ, วิริยะ: ความเพียรพยายาม, จิตตะ: เข้าใจสภาพทั่วไป, วิมังสา: การตรวจสอบ และ ๔) ข้อมูลสถานศึกษา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ โรงเรียน โรงเรียนละ ๘ กลุ่มสาระ จำนวน ๘๗๒ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๙ คน^{๑๒}

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัย ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๑ ปี

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ ให้ปรากฏโดยการสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและทันสมัย มีวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และขบวนการที่ชัดเจน เป็นต้น

^{๑๒} กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา, ๒๕๕๕), หน้า ๖๗.

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะทางวิชาการ การเปลี่ยนแปลงพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่องานวิชาการ

การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งขุมทรัพย์ที่นักบริหารทั้งหลาย จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ พลังในการทำงาน การครองใจคน ความสำเร็จของงาน และท้ายสุดยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

อริยบท ๔ หมายถึง หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้การบริหารงานไปสู่ความสำเร็จประโยชน์ทั้งการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาบูรณาการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักอริยบท ๔ ซึ่งได้แก่

๑. ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารในวิชาชีพ มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ

๒. วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุง การสร้างแรงจูงใจ ศึกษาหาความรู้มาบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

๓. จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. วิมังสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจตรา ปรับปรุง กำหนดเป้าหมาย ให้ความสำคัญต่องานวิชาการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทันต่อเหตุการณ์ พิจารณาสິงต่างๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผล

ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง ๔ ฝ่ายของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบถึง สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึง สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

๑.๖.๓ ได้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๔ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๕ หน่วยงานอื่นนำไปใช้สำหรับพัฒนาองค์กรของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาต่อยอด

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัย จะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการทำวิจัยให้เกิดความเชื่อมั่นเที่ยงตรงตามหลักระเบียบวิธีวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล และการอภิปรายผลการศึกษา ดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบไปด้วย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

๒.๑.๓ ลักษณะที่ดีของรูปแบบ

๒.๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ

๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

๒.๒.๑ ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

๒.๒.๒ คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

๒.๒.๓ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

๒.๒.๔ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๒.๓ หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายของหลักพุทธธรรม

๒.๓.๒ หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๓.๓ ความหมายของอิทธิบาท ๔

๒.๓.๔ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๕ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๖ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒.๔.๑ บริบทสถานศึกษา

๒.๔.๒ โครงสร้างสถานศึกษา

๒.๔.๓ จำนวนสถานศึกษา

๒.๔.๔ อำนาจ และหน้าที่

๒.๔.๕ การบริหารสถานศึกษา

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

การพัฒนางานการไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามจะมีเป้าหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงาน หรือระบบต่างๆ และเพื่อสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การเลือกใช้รูปแบบใดก็อาจต้องพิจารณาถึงลักษณะขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และมีการใช้รูปแบบในการพัฒนางานการ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

ในทางวิชาการ คำว่า โมเดล (Model) โดยทั่วไปเป็นการนิยามเรียกทับศัพท์ และมีคำที่เรียกใช้แตกต่างกันตามลักษณะที่นำมาใช้เรียกว่า “รูปแบบ” “หุ่นจำลอง” หรือ “แบบจำลอง” มีการใช้คำว่า “ตัวแบบ” “วงจร” สำหรับการศึกษาครั้งนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” เพื่อทำความเข้าใจและนำไปสู่การศึกษาถึงรูปแบบคุณธรรมที่เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป คำว่ารูปแบบ (Model) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ ได้อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^๑

ทิตินา แคมมณี ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลได้แสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเอง และบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ทำให้ได้ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ^๒

เยาวดี วิบูลย์ศรี กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบ คือ วิธีการต่างๆ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องหรือสมการ

^๑บุญชม ศรีสะอาด, รูปแบบการวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๘๙.

^๒ทิตินา แคมมณี, ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๒๐.

ทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ^๓

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกันระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ในเชิงความสัมพันธ์หรือที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ^๔

อุทุมพร จามรมาน ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องในหน่วยงานต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่า ๑ มิติ ซึ่งมีหลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และกันในเชิงความสัมพันธ์ และในเชิงเหตุ และผล^๕

รัตน์ บัวสนธิ์ ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่า ๑ มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และกันในเชิงความสัมพันธ์ และในเชิงเหตุ และผล ดังนี้

๑. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ เป็นต้น

๒. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

๓. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายบางที่เรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น^๖

Tosi & Carroll ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physiscal Model) และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบหมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบศึกษา และพัฒนาเพื่ออธิบายหรือแสดงปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ และใช้ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง^๗

^๓เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ: แนวคิด และแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗.

^๔อุทัย บุญประเสริฐ, ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล, วารสารครุศาสตร์, ๓ (๓-๔), เมษายน-กรกฎาคม ๒๕๕๖: ๒๕- ๓๔.

^๕อุทุมพร จามรมาน, โมเดลคืออะไร, วารสารวิชาการ, ๑ (๒) มีนาคม ๒๕๕๑: ๒๒-๒๕.

^๖รัตน์ บัวสนธิ์, การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๔.

^๗Tosi, H.L. & Carroll, S.J. *Management*, (New York: John Wiley and Sons, 1982), p. 163.

Stoner & Wankel ให้ทัศนะว่า รูปแบบในการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่างๆ ให้ง่ายขึ้น^๘

Good ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ๔ ความหมาย คือ^๙

๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือการทำซ้ำ
๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการลอกเลียนเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้ลอกเลียนแบบ เป็นต้น

๓. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นต้น

๔. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน โดยรวมตัวกันเป็น ตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยาย เป็นภาษาก็ได้

Keeves, P.J. กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ ของตัวแปร^{๑๐}

ตารางที่ ๒.๑ การวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ \ รูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑
๑. โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒. การสืบสาวหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย		✓	✓	✓			✓	✓			✓
๓. วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์	✓	✓	✓	✓			✓	✓			✓
๔. แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ		✓	✓	✓			✓	✓			✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๑๑ ท่าน คือ (๑) บุญชม ศรีสะอาด (๒) ทิศนา ขัมมณี (๓) เยาวดี วิบูลย์ศรี (๔) อุทัย บุญประเสริฐ (๕) อุทุมพร จามรมาน (๖) รัตนะ บัวสนธิ์ (๗) Tosi Carroll (๘) Stoner & Wankel (๙) Good (๑๐) Keeves, P.J. (๑๑) ผู้วิจัย

^๘Stoner, A.F., & Wankel, C., **Management**. (New Delhi: Prentice-Hill. 1986), p. 559.

^๙Good, C.V., **Dictionary of Education**, (New York: McGraw-Hill. 1973), p. 15.

^{๑๐}Keeves, P.J., **Model and Model Building Education Research**, Methodology and Measurement: An International Handbook, (Oxford: Pergamon Press, 1988), p. 561.

จากตารางผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายของรูปแบบ ได้ดังนี้ ๑) โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ๒) การสืบสาวหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ๓) วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ ๔) แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบเป็นแบบจำลองในลักษณะต่างๆ ที่ถ่ายทอดจากทฤษฎี หรือจากปรากฏการณ์ที่ศึกษาสู่การปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการจำแนกประเภทของรูปแบบมีไว้หลายแนวทาง ดังนี้

Smith & Others ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่^{๑๑}

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physiscal Model) จำแนกออกเป็น ๑) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า หุ่นยนต์ เป็นต้น ๒) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินวิทยุบังคับ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงกับความจริงมากกว่าแบบแรก

๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น ๑) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น ๒) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quatitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves, P.J. ได้จำแนกประเภทของรูปแบบเป็น ๔ ประเภท ดังนี้^{๑๒}

๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม โดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งสร้างขึ้นโดยการเปรียบเทียบกับลักษณะของถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้า และท่อน้ำออก กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้าประกอบด้วยอัตราการเกิด การย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากสถานศึกษา ประกอบด้วยอัตราการออกเนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในสถานศึกษา เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา

^{๑๑}Smith & Others, **Behavior and Achievement**, (New York: Oxford Univercity Press, 1983), p. 22.

^{๑๒}Keeves, P.J., **Model and Modet Bullding Education Research**, Methodology and Measurement: An International Handbook, (Oxford: Pergamon Press, 1988), pp. 563-565.

๒. รูปแบบเชิง (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สื่อภาษาการบรรยายหรือการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วย ภาษา แผนภูมิ รูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างของแนวคิด และองค์ประกอบ ตลอดจนการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ในรูปแบบของข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงแนวคิด ปรากฏการณ์ และใช้ข้อความในการอธิบาย จึงทำให้เกิดความกระจำมากขึ้น แต่มีจุดอ่อนคือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ รูปแบบนี้ถูกนำมาใช้ทางการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการวัด และประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบสามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี ทั้งนี้เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ และส่วนมากสามารถพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

๔. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่ได้จากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้คือ สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบจริงเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น ๒ ลักษณะนี้ คือ

๑) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

๒) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non- Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุ และเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางย้อนกลับได้

Husen & Postlethwaite ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ๕ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดเชิงหาเหตุผล รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคม และพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทที่นำมาใช้ทางการศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษาหรือจำนวนของนักเรียนในสถานศึกษา เช่น ตามเขตพื้นที่การศึกษา ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผน และการกำหนดนโยบายได้

๒. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทาง ซึ่งมีรูปภาพเป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขนาด และความชัดเจนซึ่งไม่แน่นอน และยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

๓. รูปแบบเชิงแผน (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะเชื่อมโยงกับหน่วยงาน และกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา

๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานมีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และสามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Casual Model) รูปแบบนี้ได้รับความสนใจช่วงหลังปี ค.ศ. ๑๙๗๐ และเป็นที่ยอมรับใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analylsis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่างๆ ภายใต้การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ^{๑๓}

Joyce, B. & Weil ได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย และการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก และได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ ๔ รูปแบบ คือ

๑. Informational-Processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการ พร้อมทั้งประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดระบบ และปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reatiny) ทั้งหมด

๓. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลในสังคม

๔. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้จากผู้เรียนมีมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๑๔}

Steiner, G.A. ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่มีความคล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ
 ๑) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกแบบจากของจริง
 ๒) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้น และการออกแบบเพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ
 ๑) รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) ๒) รูปแบบเชิงแนวความคิด

^{๑๓}Husen & Postlethwaite, *The international Encyclopedia of Education*, (New York: Pergamon Press, 1994), p. 158.

^{๑๔}Joyce, B. & Weil, *Model of Teaching*, (New Delhi: Prentice-Hill of India Private limied, 1985), p. 73.

เพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี^{๑๕}

Hersey, Blanchard & Johnson กล่าวว่า รูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน ๒ ลักษณะ

๑. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อนำมาหาข้อมูลสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบรูปแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกับรูปแบบนั้นทำให้มีความน่าเชื่อถือ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป ดังนั้น เป็นการสร้างรูปแบบทางทฤษฎีใหม่ๆ เท่านั้น

๒. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้วทำให้เกิดความเข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายขึ้นหรือนำเอาไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา

ดังนั้นรูปแบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ^{๑๖}

Steiner จำแนกผู้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practic Model of Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง หุ่นยนต์

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน และตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยที่ทำให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๗}

hersey & Johnson กล่าวไว้ว่ารูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน ๒ ลักษณะ คือ

๑. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปนำมาใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกัน Model นั้นทำให้มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป ดังนั้น การสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีจึงเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ๆ เท่านั้น

๒. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีได้ง่ายขึ้นหรือนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา

^{๑๕}Steiner, G.A., *Individual Behavior and Group Achievement*, (New York: Oxford University Press, 1969), p. 27.

^{๑๖}Hersey, Blanchard & Johnson, *Management of Organization Behavior: Human Resources*, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1996), p. 68.

^{๑๗}Steiner, *The child's Changing Consciousness and Waldorf Education*, Hudson, (N.Y.: Anthroposophic Press; London: R. Steiner Press, 1988), 67.

ดังนั้น Model จึงเป็น แบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอด จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้^{๑๘}

ตารางที่ ๒.๒ การวิเคราะห์ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ \ ประเภทรูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑. รูปแบบเชิงแผน	✓				✓				✓			✓
๒. รูปแบบเชิงกายภาพ	✓	✓	✓	✓	✓				✓			✓
๓. รูปแบบเชิงทฤษฎี	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓
๔. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบข้อความ	✓		✓		✓				✓			✓
๕. รูปแบบเชิงปฏิบัติ				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปตารางวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๗ ท่าน (๑) Smith & Others (๒) Keeves P.J (๓) Husen & Postlethwaite (๔) Joyce B & Weil (๕) Steiner G.A. (๖) Hersey P.& Blanchard (Steiner) (hersey & Johnson) (๑๒) ผู้วิจัย

จากการศึกษาเอกสารประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ มี ๔ ประเภท ได้แก่ ๑) รูปแบบเชิงแผน ๒) รูปแบบเชิงกายภาพ ๓) รูปแบบเชิงทฤษฎี ๔) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบข้อความ ๕) รูปแบบเชิงปฏิบัติ

สรุปผู้วิจัย สนใจที่จะใช้รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบเชิงทฤษฎี และรูปแบบเชิงปฏิบัติ

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ในหลายลักษณะ ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงในหลายแนวทาง ดังนี้

Brown, W.B., & Moberg, D.J. ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

๑. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปของระดับสังคม และระดับของภารกิจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบภายในองค์การทั้งด้านการรับรู้ และกระบวนการบริหาร

๒. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ด้านเทคโนโลยีที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเทคโนโลยีมีลักษณะเป็นรูปประธรรม เช่น เครื่องมือ

^{๑๘} hersey & Johnson, Great ideas Revisited: Revisiting the life-cycle theory of Leadership. Training & Development, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1996), p. 42.

เครื่องจักร และเป็นนามธรรม เช่น ความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตซึ่งการเรียนการสอนถือว่าเป็นเทคโนโลยีองค์ประกอบด้วย

๓. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบหรือตัวแบบที่สร้างขึ้น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์การ อันก่อให้เกิดความชัดเจนให้ผู้ปฏิบัติภารกิจในองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process)

๕. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) เป็นเทคนิคการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ภายใต้ระบบองค์ประกอบทั้ง ๓ ระบบ ดังนี้ ระบบการทำงานร่วมกัน ,ระบบย่อยของระบบใหญ่, ระบบใหญ่สุดมีความสัมพันธ์กัน^{๑๙}

Keeves, P.J. กล่าวว่า รูปแบบจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

๑. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทํานาย และการทดสอบ

๒. การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship)

๓. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบ ผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน

๔. มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ^{๒๐}

Hartman กล่าวว่า รูปแบบนั้นไม่สามารถกำหนดองค์ประกอบที่แน่นอนได้ ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรมากกว่า และขึ้นอยู่กับประสบการณ์นั้นๆ เช่น องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ จะมีรูปแบบบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย ๔ ส่วน คือ ๑) ปัจจัยนำเข้า ๒) กระบวนการ ๓) ผลผลิต ๔) ข้อมูลป้อนกลับ การพิจารณารูปแบบ เช่นนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการมีปัจจัยนำเข้าส่งผ่านกระบวนการที่จะทำให้เกิดผลผลิตขึ้น ทำให้ความสนใจกับผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด^{๒๑}

^{๑๙}Brown, W.B., & Moberg, D.J., **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** (New York: Prentice-Hall, 1980), pp. 16-17.

^{๒๐}Keeves, P.J., P.J., **Education Research, Methodology, and Measurement**, Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press, (Cambridge: UK, 1997), p. 557.

^{๒๑}Hartman, **Organization Behavior and Management**, (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 1992), p. 22.

Bush, T. ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา รูปแบบขององค์การทางการศึกษา ๔ ประการ คือ ๑) เป้าหมาย ๒) โครงสร้างองค์กร ๓) สิ่งแวดล้อม ๔) ภาวะผู้นำ^{๒๒}

สมาน อัครภูมิ ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร มี ๒ ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของรูปแบบการบริหาร ที่ครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบการบริหารควรมีการตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง มีระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ มีระบบ และรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์กร

๒. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารงานภายใน หมายถึง ระบบงาน และระบบคนในองค์กร การไหลเวียนของขอบข่ายงาน อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กร และกระบวนการบริหารงานทั้งในองค์กร และหน่วยงานย่อยในองค์กร

๓. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง ระบบงานอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบข่ายของหน่วยงาน และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการ และวิธีดำเนินงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และบุคลากรภายนอก

๔. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร และการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กร และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

๕. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุง และการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรโดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยี และทรัพยากรบุคคล^{๒๓}

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ กล่าวว่า วัฏจักร รูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา แบบบูรณาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีองค์ประกอบด้วย ๔ ข้อ ดังนี้ ๑) ภาพความสำเร็จ ๒) การกำหนดโครงสร้าง ๓) การบริหารจัดการ ๔) การกำกับติดตาม^{๒๔}

ทิตนา แคมมณี และคณะ พบว่า องค์ประกอบของงานวิจัยการปฏิรูปสถานศึกษา มี ๔ ข้อ ดังนี้ ๑) ความเป็นมา และความสำคัญของรูปแบบ ๒) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย ๓) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ๔) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ ๕) บริบท และตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ ๖) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ ๗) ผลที่ควรจะได้

^{๒๒}Bush, T., *Theories of Education Management*, (London: Harper and Row, Csikszentmihalyi, 1986), p. 19.

^{๒๓}สมาน อัครภูมิ, การศึกษา และการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

^{๒๔}ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, *ทฤษฎีการประเมิน*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

ได้รับ (Output) ของรูปแบบ ๘) ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของรูปแบบ ๙) การนำรูปแบบไปใช้^{๒๕}

ผู้วิจัย ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ Brown, W.B., & Moberg, D.J. ๑๙๙๒, Keeves, P.J., ๑๙๙๗, Hartman, ๑๙๙๒, Bush, T. ๑๙๘๖, สมาน อัสวภูมิ ๒๕๔๙, ศิริชัย กาญจนวาสี, ๒๕๔๘, ทิศนา แคมมณี และคณะ ๒๕๔๘, สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบได้ดังตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ องค์ประกอบของรูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	ผู้วิจัย
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ	✓	✓	✓				✓	✓
๑. หลักการ	✓	✓	✓				✓	✓
๒. วัตถุประสงค์		✓	✓	✓	✓		✓	✓
๓. บริบทของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓			✓	✓
ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ	✓							✓
กระบวนการพัฒนา	✓		✓		✓	✓	✓	✓
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้		✓			✓		✓	✓
๑. การเตรียมการดำเนินงาน		✓			✓		✓	✓
๒. การดำเนินงาน		✓			✓		✓	✓
๓. การประเมินผลการดำเนินงาน			✓		✓	✓	✓	✓
๔. การสรุปผลการดำเนินงาน					✓		✓	✓
ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ		✓			✓	✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๗ ท่าน คือ (๑) Brown, W.B., & Moberg, D.J. (๒) Keeves, P.J. (๓) Hartman (๔) Bush, T. (๕) สมาน อัสวภูมิ (๖) ศิริชัย กาญจนวาสี (๗) ทิศนา แคมมณี และคณะ (๘) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรมีลักษณะ ดังนี้

๑. ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ได้แก่ หลักการ, วัตถุประสงค์, บริบทของสถานศึกษา
๒. ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ได้แก่ กระบวนการพัฒนา
๓. ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้ ได้แก่ การเตรียมการดำเนินงาน การดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงาน การสรุปผลการดำเนินงาน
๔. ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ

^{๒๕} ทิศนา แคมมณี และคณะ, แบบแผน และเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

๒.๑.๔ ลักษณะที่ดีของรูปแบบ

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบของผู้นำเป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัย ได้ยกเอาลักษณะของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของท่านผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

Keeves, P.J. กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรมีข้อกำหนด (Requirement) ๔ ประการ คือ^{๒๖}

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องแบบรวมๆ (Associative Relationship)

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบที่เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ สามารถใช้คำอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ โดยนำหลักธรรมชาติมาภิบาล ๖ หลักไปใช้กับขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานบุคคล ๓) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

Bertalanffy, L.v. กล่าวว่า รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก อธิบาย และพยากรณ์สิ่งต่างๆ แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริงเรื่องนั้นเป็นเรื่องง่ายๆ (Oversimplification) เช่น ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างของร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่างๆ ออกไปเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดไปเป็นส่วนที่มีความสำคัญ รูปแบบนั้นก็อันตรายต่อผู้ใช้เพราะอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และเป็นอันตรายต่อการใช้รูปแบบมากขึ้น หากแบบจำลองนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริงที่มีความซับซ้อนสูง ปรากฏการณ์ทางสังคม และปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญ และมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ่ายเหตุผลผิด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นักวิจัยควรระมัดระวัง^{๒๗}

ทาคาโอะ มียากาวะ กล่าวว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

^{๒๖} Keeves, P.J., *Model and Model Building Education Research*, Methodology An International Handbook, (Oxford: Pergamon Press, 1988), pp. 560-561.

^{๒๗} Bertalanffy, L.v., *General System Theory: Foundations Development Applications*, (New York: George Bralor, 1986), p. 200.

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม

๒. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่จะศึกษาได้

๕. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ ^{๒๘}

Husen and Postlethwalle ได้กล่าวว่า รูปแบบที่มีประโยชน์ ควรมีลักษณะ ดังนี้

๑. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังได้ ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้

๒. โครงสร้างของรูปแบบควรต้องแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษาให้มากขึ้น

๓. รูปแบบควรให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

๔. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์โดยมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อการศึกษา ทำให้สหสัมพันธ์ และการถดถอยจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบได้ ^{๒๙}

Willer, D. กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ๔ ประการ ^{๓๐}

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบสถานศึกษา ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semontic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ ทำให้เห็นโครงสร้างทางความคิด และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

^{๒๘} ทาคาโอะ มียากาวะ (1986) อ้างถึงใน คงศักดิ์ สันติพิฤกษ์ แปล, *เศรษฐมิติเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร: รู้แจ้ง, ๒๕๒๙), หน้า ๑๕.

^{๒๙} Husen and Postlethwalle, *The International Encyclopedia of Education*, 2 nd ed vol, 10 (Great Britain Persarnon Press, 1994), p. 44.

^{๓๐} Willer, D., *Scientific Sociology: Theory and Mthod*, Englewood Clift, (NJ: Prentice Hill, 1986), p. 83.

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา และสาขาศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Sematic Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Sematic Deprivation Model นั้นเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๔ การวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

ลักษณะที่ดีของรูปแบบ \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๑. ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวมๆ	✓	✓	✓	✓		
๒. ควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ในการนำหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักไปใช้กับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) ด้านการบริหาร ๓) ด้านงบประมาณ ๔) ด้านการบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่	✓		✓	✓		✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ (๑) Keeves, P.J. (๒) Bertalanfly L.v. (๓) ทาคาโอะ มียากาวะ (๔) Husen and Postlethwalle (๕) Willer, D. (๖) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบได้ว่าคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบควรมีลักษณะ ดังนี้

๑. ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวมๆ

๒. ควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

๓. ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ในการนำหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักไปใช้กับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) ด้านการบริหาร ๓) ด้านงบประมาณ ๔) ด้านการบริหารทั่วไป

๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่

๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนาแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเปรียบเสมือนกับสิ่งที่ผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้เข้าใจเบื้องต้น และนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึก และนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาแบบที่ใช้ในการศึกษาหรือทำการวิจัย

Keeves, P.J. ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ ในการสร้างแบบไว้ ดังนี้^{๓๑}

๑. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงหรือแบบธรรมดาทั่วไปนั้นมีประโยชน์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นๆ ของการพัฒนาแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยสังเกต และสามารถหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

๓. รูปแบบควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้ว รูปแบบยังสามารถใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาได้เป็นอย่างดี

Willer, D. ในการพัฒนาแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ๑) การสร้างแบบ (Construct) ๒) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนจะมีการดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแบบนั้นๆ หากเป็นการพัฒนาแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ อาจมีขั้นตอนในการดำเนินการ ๒ ขั้นตอนหลัก คือ ๑) การพัฒนาแบบ ๒) การทดสอบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ หากจะทำการสร้างแบบที่ดี เพื่อการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ในรูปแบบที่สร้างต้องระบุให้เห็นเด่นชัดว่ามีตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญอย่างไรบ้าง บ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่าแต่ละตัวแปรจะเป็นผลกันอย่างไร ความสัมพันธ์เหล่านั้นตอบสนองวัตถุประสงค์ของการสร้างแบบหรือไม่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นที่จะช่วยสนับสนุนการพิสูจน์รูปแบบ ข้อมูลจะต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้ มีเหตุผลของความเชื่อถือได้เพียงพอ ข้อเท็จจริงตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ ประกอบจะต้องเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป^{๓๒}

Seels & Richey กล่าวว่า การพัฒนาแบบเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การออกแบบ (Design) ๒) การพัฒนา (Development) ๓) การนำไปใช้ (Utilization) ๔) การดำเนินการ (Management) และ ๖) การประเมินผล (Evaluation)^{๓๓}

^{๓๑}Keeves, P.J., *Model and Model Building Education Research, Methodology An International Handbook*, (Oxford: Pergamon Press, 1988), p. 560.

^{๓๒}Willer, D., *Scientific Sociology: Theory and Method*, Englewood Clift, (NJ: Prentice Hill, 1986), p. 83.

^{๓๓}Seels & Richey., *Instructional Technology: The Definitions and Domains for the field Washington*, (Association for Educational Communications and Technology, 1994), p. 23.

Strickland กล่าวว่า ในการพัฒนา และการสร้างรูปแบบการพัฒนา มีขั้นตอนออกแบบ และพัฒนารูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ (Analysis) ๒) การออกแบบ (Design) ๓) การพัฒนา (Development) ๔) การนำไปใช้ (Utilization) ๕) การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE MODEL”^{๓๔}

Joyce, B. and Weil, M. กำหนดหลักการเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ ๔ ประการ

๑. ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้นมิมีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นๆ ของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนารูปแบบได้ และสามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต และหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

สำหรับการพัฒนารูปแบบที่ดีมีขั้นตอนการพัฒนา ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ

๒. นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดหลักการเป้าหมาย และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เห็นว่าสำคัญ และจำเป็น ซึ่งจะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้ง กำหนดทิศทางความสำคัญ และรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น

๓. กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ เงื่อนไขต่างๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

๔. การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นตอนทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดย ดำเนินการได้ ๒ ประการ คือ (๑) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีซึ่งเป็นการประเมินความ สอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบ ด้านการเรียนการสอนทั้งใน ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติ (๒) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการนำรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

๕. การปรับปรุงรูปแบบ แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะก่อนการนำรูปแบบไป ทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบระยะนี้ใช้ข้อมูลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น และระยะที่สอง เป็นการปรับปรุงรูปแบบ การสอนโดยใช้ข้อมูลจากผลการทดลอง ซึ่งการปรับปรุงรูปแบบการสอน และการนำไปทดลองซ้ำ อาจทำได้หลายครั้งจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๓๕}

^{๓๔} Strickland., *Leadership Theory and Practice*, (Florida: The Dryden Press, 1999), p. 99.

^{๓๕} Joyce, B. and Weil, M., *Model of Teaching*, (New York: Prentice-Hall, 1996), p. 197.

บุญชุม ศรีสะอาด กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า มีขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบอยู่ ๒ ขั้นตอน คือ

๑. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัย จะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็น รูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะ ความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ให้การพัฒนาแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่ง จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบนั้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัย อาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบ ย่อย หรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจของข้อนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้น องค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสม

๒. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่า จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือจากการถ่วงทรงของผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้อง เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่า มีความเหมาะสมหรือไม่^{๓๖}

สมาน อัครภูมิ กล่าวถึงแนวคิด และแนวทางการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

๑. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ และข้อมูล พื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็นหรือการศึกษา ภาคสนาม

๒. การนำเสนอรูปแบบ (ร่างรูปแบบ) หมายถึง ผู้วิจัย ต้องออกแบบ และนำเสนอ รูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองการใช้รูปแบบ เพื่อแต่จัด โอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณา และประเมิน ในรูปของแบบสอบถาม หรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

๓. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัย ต้องการดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้กรอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และการทำรายงานผลการทดลองใช้^{๓๗}

^{๓๖} บุญชุม ศรีสะอาด, การวิจัยทางการวัดผล และประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๔-๑๐๖.

^{๓๗} สมาน อัครภูมิ, การศึกษา และการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารการศึกษา การพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ ๑, หน้า ๔๙.

อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแบบจำลองไว้ว่ามี ๒ ส่วน คือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาสภาพระบบ และสภาพสิ่งแวดล้อมของระบบปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัด

๒. ค้นหา และระบุปัญหา และความต้องการอันจำเป็น (Need) ของระบบปัจจุบัน ๓ อย่าง คือ หาว่าควรปรับปรุง จะแก้ไข และพัฒนาอะไร

๓. จัดสร้าง จำทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข และพิจารณา

๔. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับ โดยเฉพาะของคณะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง

๕. รับผิดชอบแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ^{๓๘}

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่สรุปถึงปัญหาของสังคมไทยไว้ว่า สภาพสังคมปัจจุบันเกิดการปรับตัวทำให้เกิดวิวัฒนาการที่นำไปสู่ภาวะความเป็นสังคมเชิงซ้อน สภาวะดังกล่าวส่งผลให้ปัญหาสังคมเพิ่มความเข้มข้น และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และจะเกิดปัญหาเช่นนี้เพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณในอนาคต จากการที่ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ กระแสการเร่งพัฒนา และสภาพเศรษฐกิจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทย เกิดการแข่งขันโดยให้ค่านิยมในทางวัตถุสูงกว่าจิตใจ เกิดการเอาเปรียบซึ่งกัน และกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวม ขาดการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง จนเกิดภาวะขาดความสมดุล ระหว่างด้านจิตใจกับด้านวัตถุ ส่งผลให้การมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อสังคมลดน้อยลงทุกวัน^{๓๙}

ตารางที่ ๒.๕ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
การพัฒนารูปแบบ									
๑. การศึกษาแนวคิดทฤษฎี	✓	✓	✓		✓				✓
๒. การสร้างรูปแบบ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
๓. การตรวจสอบรูปแบบ			✓	✓		✓	✓		✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๙ ท่าน คือ (๑) Keeves, P.J. (๒) Willer, D. (๓) Seels & Richey (๔) Strickland (๕) Joyce, B. and Weil, M. (๖) บุญชุม ศรีสะอาด (๗) สมาน อัสวภูมิ (๘) อุทัย บุญประเสริฐ (๙) ผู้วิจัย

^{๓๘} อุทัย บุญประเสริฐ, รูปแบบ ตัวแบบ หรือแบบจำลอง-Model การสร้าง การพัฒนา และการทดสอบ, (เอกสารอัดสำเนา), ม.ป.ท., ม.ป.ส., ๒๕๔๗, หน้า ๕.

^{๓๙} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สร้างงานพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด, “การประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship)”, รัฐสภาสาร, ๕๗ (๙), ๘๗-๙๒, ๒๕๕๒.

จากตาราง ผู้วิจัย สรุปขั้นตอนการพัฒนาแบบ แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนหลัก ได้แก่
 ๑) การศึกษาแนวคิดทฤษฎี ๒) การสร้างรูปแบบ ๓) การตรวจสอบรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

แนวคิดกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการศึกษาถึงภาวะผู้นำ บุคคลผู้มีความสามารถพิเศษในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการรวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการจูงใจ และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสม

๒.๒.๑ ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

อุดมศักดิ์ ผานัด กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ ดังนี้
 ๑) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมในทีมงานในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และ คณะกรรมการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษา ๒) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ๓) ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนิเทศติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการการสนับสนุนด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศ และการประเมินผล ๔) ด้านประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ๕) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบ ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน ๖) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำกับการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนลดลง ๗) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู และนักเรียน ซึ่งจะทำให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายในด้านความต้องการของนักเรียน และครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายในระดับ

ต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียน และครูทราบ ๘) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูหมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการ สร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีต่างๆ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ทำงาน ๙) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริม และ พัฒนา และเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ ๑๐) ด้านการพัฒนา และสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการ เรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจนโดยมีคณะกรรมการด้านวิชาการของโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๑๑) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็น รางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และสร้างชื่อเสียงมาสู่ สถานศึกษา เช่น การยกย่องชมเชยการประกาศเกียรติคุณ^{๔๐}

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอนการพัฒนา นักเรียนการพัฒนาคู และส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้^{๔๑}

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ และการบริหาร และนำกลุ่ม ให้กระทำกิจกรรม ทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด^{๔๒}

Davis & Thomas กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะเน้น กิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหารสามารถนำ กลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย และประสานงาน ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการ

^{๔๐}อุดมศักดิ์ ผานัด, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๙), หน้า ๑๖-๑๗.

^{๔๑}โกศิษฐ์ เปลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒), หน้า ๙๘-๑๐๐.

^{๔๒}ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, “ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, *รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔.

เรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร^{๔๓}

วินัย ป้อมดำ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการจะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี เพื่อเป็นผู้นำสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน สถานศึกษาทั้งครูวิชาการครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และเป็นไปตามความมุ่งหมาย และหลักการของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในการชักนำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ ๒.๖ การวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๑. บทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำ การสั่ง การบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษา	✓		✓			✓
๒. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนการสอนของนักเรียน		✓	✓			✓
๓. ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านวิชาการ			✓	✓	✓	✓
๔. ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร สร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย	✓		✓	✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ ๑) อุดมศักดิ์ ผานัด ๒) ไกสิลภู่ เปลรินทร์ ๓) ชฎาภาณุจน์ เจริญชนม์ ๔) Davis & Thomas ๕) วินัย ป้อมดำ ๖) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ๑) มีบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำ การสั่ง การบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงาน

^{๔๓}Davis & Thomas, *Effective Schools and Effective Teachers*, (Boston: Allyn and Bacon, 1989), p. 21.

๒) มีพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้การสอนของนักเรียน
 ๓) มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการ
 ดำเนินการด้านวิชาการ ๔) ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร
 สร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย

๒.๒.๒ คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Bernard, C.J. กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีผู้นำจะต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการ
 ตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบ
 รู้ทันโลกทันเหตุการณ์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^{๔๔}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มักจะต้องมีความ
 เฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ทั่วไป และความรอบรู้เฉพาะอย่าง มีการรับรู้
 ได้อย่างถูกต้อง และต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบสูงอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ศึกษา และ
 ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้หลายประการ คือ (๑) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical
 Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา เช่น ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มากนัก หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง
 (๒) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน
 ความริเริ่มในทางความคิด ความอดทน ความพยายาม (๓) คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว (Personal
 Traits) เกี่ยวกับความฉลาดความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การชอบ และรักงาน (๔) คุณลักษณะทาง
 สังคม (Social Traits) เกี่ยวกับความมีเมตตา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้ไว้วางใจได้ ร่วมงาน
 กับผู้อื่นได้^{๔๕}

กิติ ตยัคคานนท์ กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ คือมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ความรู้
 ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ทั่วไป ทักษะ และบุคลิกดี มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี และถูกต้อง ความกล้าหาญ
 เด็ดขาด และไม่โลเล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี และต้องมีศิลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการ
 ทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ยกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความจงรักภักดี
 ต่อหน่วยงาน^{๔๖}

กวี วงศ์พุด ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้นำ คือมีการศึกษาที่ดี มีความเฉลียวฉลาด
 เชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความ
 รับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัวปรับอารมณ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมดี มุ่งมั่นที่
 จะสร้างผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเหตุผลฟังความคิดเห็น

^{๔๔}Bernard, C.J., Education for Executive in Reading in Human Relations, Edited
 by Dubin Robert, (New Jersey: Prentice-Hall., 2012), p. 44.

^{๔๕}ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔),
 หน้า ๑๒๔.

^{๔๖}กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: เซชฐการพิมพ์, ๒๕๕๗),
 หน้า ๑๘.

ของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการคัดเลือก และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ^{๔๗}

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวไว้ว่าลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ การมุ่งแสวงหามรรควิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้^{๔๘}

ตารางที่ ๒.๗ การวิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖
คุณลักษณะภาวะผู้นำวิชาการ						
๑. มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้อง สามารถจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์		✓	✓	✓	✓	✓
๒. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น	✓	✓	✓		✓	✓
๓. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์กร และสังคม สามารถปรับตัว และอารมณ์ มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน		✓	✓		✓	✓
๔. แสวงหามรรควิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์คุณลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ (๑) Bernard, C.J. (๒) ธงชัย สันติวงษ์ (๓) กิติ ตัยคานนท์ (๔) กวี วงศ์พัฒ (๕) ยงยุทธ เกษสาคร (๖) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปคุณลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้อง สามารถจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ๒) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น ๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์กร และสังคม

^{๔๗} กวี วงศ์พัฒ, การพัฒนาภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๖.

^{๔๘} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำ และการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๕๓), หน้า ๖๙.

สามารถปรับตัว และอารมณ์ มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน ๔) แสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

๒.๒.๓ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

McEwan กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย องค์ประกอบ ๗ ด้าน^{๔๙} คือ

๑. การประกาศเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
๒. การจัดการทีมงาน
๓. การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
๔. การสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
๕. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
๖. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
๗. การสร้าง และรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงาน และผู้ปกครอง

Seyfarth ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ ๕ ด้าน^{๕๐} คือ

๑. มุมมอง และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
๒. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
๓. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
๔. การประเมินผลการสอนของครู
๕. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กัญญามนต์ อินหวาง ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมี ๓ ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และการเปิดเผยกล้าแสดงออก สำหรับด้านความสามารถที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ สามารถจัดหางานวิชาการ และโครงการวิจัยเข้าสู่คณะวิชา และการวางระบบการบริหารวิชาการ และด้านพฤติกรรม ที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ การใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ และจากผลการวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร วิชาการของผู้บริหารระดับคณะวิชา พบว่า ด้านคุณลักษณะ ความรอบรู้ และสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ การมีความซื่อสัตย์ และการเอาใจใส่ ช่วยเหลือด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ทาง วิชาการ และการจัดปรับปรุงระบบการทำงาน และ

^{๔๙}McEwan, *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*, (CA: Macmillan, 1998), p. 13.

^{๕๐}Seyfarth, *The principal: New Leadership for New Challenges*, (NJ: Prentice-Hall, 1999), pp. 165-273.

ด้านพฤติกรรมการณ์สนับสนุน และกล้าต่อสู้ทางวิชาการ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาการ คือ คุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทางวิชาการ และความชำนาญเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมทั้งประสบการณ์ในการศึกษา และทางวิชาการ การสอน การมีจุดยืนทางวิชาการ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ การมีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งภายใน และภายนอก องค์การ ความสามารถบริหารจัดการคณะด้วยความถูกต้องโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม^{๕๑}

ไชยา ภาวะบุตร, Hallinger and Murphy มีแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำให้เกิดผลดีต่อชีวิตนักเรียน และครูตลอดจนความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง สิ่งสำคัญอันดับแรก คือการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนางานวิชาการ และมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียน และครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ (Values and Vision) ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรม และโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริม และดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่า และวิสัยทัศน์นั้นไว้^{๕๒}

บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการหรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบด้านวิชาการคนเดียวภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นทั้งในตัวผู้บริหาร และครูผู้สอนเรื่อง คือถูกต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตร และการสอนออนไลน์

สิรrani วสุภัทร ให้แนวคิดที่ว่า เงื่อนไขที่สำคัญของความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพสูงโดยจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องแสดงออก เช่น การอำนวยความสะดวกในการกำหนดวิสัยทัศน์ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจ ในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติสร้างความเข้าใจ ในกระบวนการทบทวนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์จัดหาทรัพยากรเพื่อจัดสรรให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ไปใช้^{๕๓}

^{๕๑} ภัณณามน อินทวงศ์, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน”, **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**, สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๐) เล่มที่ ๖ ฉบับที่ ๑, หน้า ๑๑๔.

^{๕๒} ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๗๓-๗๕.

^{๕๓} สิรrani วสุภัทร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗๙.

ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยในการจัดลำดับความสำคัญของงานนั้นให้ถือว่า การเรียนการสอนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการอ่าน และการสอนอ่านที่มีประสิทธิภาพ ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียน คือเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์หลักสูตรการสอน และการประเมินผลเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน^{๕๔}

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นการจัดทำหลักสูตรการสอน และการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งความสอดคล้องกับกระบวนการที่ต้องมี และดำเนินไปเรื่อยๆ^{๕๕}

ดำรง มูลป้อน กล่าวว่า การกำกับ การนิเทศ และประเมินการสอนเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานวิชาการ^{๕๖}

ไชยา ภาวะบุตร กล่าวว่า หลักการ และแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพต้องใช้ความพยายามความสามารถเป็นอย่างมากในการนำคณะครู และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศการเรียนการสอนซึ่งเป็นการนิเทศภายในจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการโดยตรงที่มีส่วนในการผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะเกิดกำกับติดตามสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน^{๕๗}

Hoy and Hoy ดังนั้นนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำทางวิชาการแล้วยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด จะเห็นได้ว่านอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำทางวิชาการ และยังมีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด^{๕๘}

Bossert, S.t. School Effects, กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้อบรมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และ

^{๕๔}ธีระ รุญเจริญ, *ความเป็นมืออาชีพในการจัด และการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓.

^{๕๕}โกศิษฐ์ เปลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒), หน้า ๙๔.

^{๕๖}ดำรง มูลป้อน, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ ๑๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๖), หน้า ๕๗๘.

^{๕๗}ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๙๕.

^{๕๘}Hoy and Hoy, “Instructional Leadership and Schools Achievement: Validation of a Causal Mode”, *Educational Administration Quarterly*, 1990), p. 26.

ลดภาระงานด้านเอกสารของครู ควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมุ่งเน้นการทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับโครงการปรากฏกายให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ และการให้ผลกำลังใจแก่ครู และนักเรียน^{๕๙}

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานเอกสารของครูโครงการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมุ่งเน้นการทางวิชาการให้มากสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู ปรากฏกายให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ และการให้พลังใจแก่ครู และนักเรียน^{๖๐}

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ ได้ให้แนวคิดที่ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพสิ่งหนึ่ง คือ การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) และเป้าหมาย เพราะงานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจชัดเจน การกำหนดนโยบาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการไว้สูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติที่ปฏิบัติ^{๖๑}

จินตนา ศรีสารคาม ได้ให้แนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างทีมงานที่ดี และกระตุ้นให้มีการตัดสินใจร่วมกันเน้นงานวิชาการมากกว่างานอื่นๆ ในทำนองเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้ถือว่าการเรียนการสอนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ และภาวะผู้นำเป็นสมดุของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆ^{๖๒}

ฉันท ชาติทอง ได้กล่าวถึงหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง การประมวลความรู้ และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล ประเมินผล สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา^{๖๓}

ไชยา ภาวะบุตร ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรจะเห็นได้ว่า^{๖๔} ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ได้แก่มาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระต่างๆ และตัวชี้วัด มีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดผล และประเมินผล

^{๕๙} Bossert, S.t. School Effects, *Hondbook of Research on Educationadministration*, A. Project of the American Research Association, (New York: Longman Inc. NY., 1988), p. 83

^{๖๐} โกศิษฐ์ เปลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒), หน้า ๘๖-๑๐๓.

^{๖๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า, ๙๘-๑๐๐.

^{๖๒} จินตนา ศรีสารคาม, “การวิจัย และพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๕๔๒.

^{๖๓} ฉันท ชาติทอง, *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*, (นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕.

และสื่อการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องใส่ใจกับหลักสูตร และการสอนมากขึ้น บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานวิชาการคนเดียว ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นทั้งในตัวผู้บริหาร และครูผู้สอน นั่นคือครูต้องมีภาวะผู้นำครูทางวิชาการต้องมีความรู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตร และการสอน

สิรรานิ วสุภัทร กล่าวให้แนวคิดไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการต้องแสดงพฤติกรรมด้านการบริหาร และการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เช่น มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ มีการสนทนากับครูเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ^{๖๕}

ไชยา ภาวะบุตร ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ต้องใช้ความพยายาม และความสามารถเป็นอย่างมากในการนำคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศการเรียนการสอนซึ่งเป็นการนิเทศภายในจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการโดยตรงที่มีส่วนในการผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเกิดการกำกับติดตาม และสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน^{๖๖}

จินตนา ศรีสารคาม ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมเหมือนครูคนหนึ่ง สามารถเข้าพบได้ง่าย เข้าสังเกตการสอนในห้องเรียน ถือว่าการนิเทศการศึกษา และพัฒนาอาชีพเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร^{๖๗}

ดำรง มูลป้อม การนิเทศ และประเมินผลการสอน^{๖๘} เป็นกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อให้คำชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สนับสนุน ส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา และสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ดังนั้น การนิเทศ และประเมินการสอนจึงเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายการบริหาร และถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

^{๖๕} สิรรานิ วสุภัทร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑).

^{๖๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๕.

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

^{๖๘} ดำรง มูลป้อม, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ ๑๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๗), หน้า ๗๘.

Weber ผู้นำทางวิชาการต้องเข้าสังเกตการณ์สอนของครู และปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู โดยการเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน และการจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ^{๖๙}

ประกาศรี สุขเงิน ได้กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศที่เอื้ออำนวยจะช่วยเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ดี เก่ง มีสุข ซึ่งเป็นหัวใจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่ม (พ.ศ. ๒๕๔๕) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งส่งเสริมบทบาทผู้เรียนได้เรียนรู้ค้นพบความรู้ด้วยตนเองโดยการใช้เทคโนโลยีได้ตามความจำเป็น โดยอยู่ในสภาพห้อง และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูต้องยั่วยุให้ผู้เรียนคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อผลงานที่ได้จะมีคุณภาพ การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควรมีหลายลักษณะ เช่น บรรยากาศที่ท้าทาย บรรยากาศที่เป็นอิสระ บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน และบรรยากาศที่มีความอบอุ่น^{๗๐}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้กล่าวถึง ส่วนวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิธีคิดด้านการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิธีการทำงาน และการปฏิบัติงานของคนในองค์กร และนำมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กรร่วมกันผ่านช่องทางต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย^{๗๑}

Blasé and Blasé ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหรือมีประสบการณ์ในวิชาชีพของตนอย่างลึกซึ้ง เช่น ให้ความสำคัญเน้นการศึกษาด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในคณะครู การพัฒนาการนิเทศการสอนการส่งเสริมสนับสนุน และปรับปรุงโครงสร้างใหม่ๆ ให้ดีขึ้น การนำหลักการพื้นฐานต่างๆ ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาพัฒนาการทำงาน และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อประกอบการตัดสินใจในการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม^{๗๒}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการนำ และการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามที่ต้องการ

^{๖๙}Weber, G., Inner-City Children Can Be Taught to Read: Four Successful School. Washington, (D.C.: Council for Basic Education, 1997), p. 18.

^{๗๐}ประกาศรี สุขเงิน, การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน, วารสารข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๔ (๑) เดือนมกราคม, ๒๕๔๗): ๑๒.

^{๗๑}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, พฤติกรรมองค์กรกรุงเทพบริษัทพีรพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวีพีรพันธ์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗๘.

^{๗๒}Blasé and Blasé, Effective Instructional Leadership: Teacher' s Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in Schools, (Thousand Oaks: Corwin Press, 2004), p. 79.

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ จำนวน ๑๗ ท่าน คือ (๑) McEwan (๒) Seyfarth (๓) กัญญามนต์ อินทวงศ์ (๔) ไซยา ภาวะบุตร, Hallinger and Murphy (๕) สิริราณี วสุภัทร (๖) ธีระ รุญเจริญ (๗) ไกศิษฐ์ เปลรินทร์ (๘) ดำรง มูลป้อม (๙) Hoy and Hoy (๑๐) Bossert, S.t.School Effects (๑๑) จินตนา ศรีสารคาม (๑๒) ฆนัท ธาตุทอง (๑๓) Weber (๑๔) ประภาศรี สุขเงิน (๑๕) ญัณฐพันธ์ เขจรนนท์ (๑๖) Blasé and Blasé (๑๗) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๒) การบริหารจัดการ หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ๔) การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ๕) การพัฒนาวิชาชีพครู ดังมีความหมายต่อไปนี้

๑. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่องานวิชาการ

๒. การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการ หลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

๔. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้าง และรักษาสัมพันธภาพที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๕. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

๒.๒.๔ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือวิธีการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในสังคมทุกหมู่เหล่า เกิดจากการที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ จูงใจให้สมาชิก ภายในกลุ่มคล้อยตาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พลังของกลุ่มจะทำงานสำเร็จ ได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามในขณะนั้น เกิดความศรัทธายอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมดังกล่าวให้สำเร็จได้ และสิ่งที่เราเห็นอยู่คู่กับองค์กร คือความเจริญหรือความเสื่อมถอย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายประการ

วรรณลัดดา ถินกลาง กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาสำรวจตนเอง เพื่อให้เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งโดยใช้วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์ตนเอง และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใกล้ชิดที่หวังดี สรุปให้เห็น จุดแข็ง จุดอ่อน ที่ควรพัฒนา ภายใต้บริบทของการจัดการศึกษา และอุดมคติ อุดมการณ์ของตน

๒. เลือกคุณสมบัติพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง เพียงพฤติกรรมเดียวในการพัฒนาแต่ละครั้ง ควรเลือกจากพฤติกรรม/คุณลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และเห็นผลเร็วอย่างเป็นรูปธรรมก่อนเพื่อกำลึงใจในการพัฒนาในเวลาต่อไป

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ อนุสนธิจากข้อ ๒ ตอบคำถามให้ได้ว่า พฤติกรรม/คุณลักษณะที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้ชีวิตมีจุดด้อยอย่างไร และถ้าพัฒนาแล้วจะส่งผลดีอย่างไรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ แล้วนำมาเขียนเป็นวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงจะได้ยึดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตน และใช้เป็นพลังภายในที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายได้ต่อไป

๔. หาความรู้ในการพัฒนาพฤติกรรม/คุณลักษณะเหล่านั้น ด้วยการค้นคว้าตำราปรึกษาผู้รู้ เลือกใช้เทคนิควิธี ที่เหมาะสมกับตัวเรา ทั้งความเข้มแข็งของจิตใจ บริบทสภาพแวดล้อม และจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องให้ระบุนวัน เวลา ที่จะปฏิบัติ ช่วงเวลาที่จะใช้ทั้งหมด วิธีการที่กำหนดขั้นตอนไว้ชัดเจน กำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ กำหนดการสังเกตผลที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินเป็นระยะ

๕. ปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้บันทึกผลที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่ปฏิบัติ หากพบผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ย่อมเป็นกำลังใจให้ทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป หากมีผลไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นให้ปรับแผนงานใหม่ที่จะช่วยให้บรรลุผลได้ดีขึ้น

๖. เมื่อประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หาทางเผยแพร่นวัตกรรมที่ค้นพบได้ด้วยตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้สนใจต่อไป ในส่วนตัวก็ควรเลือกพัฒนาตนในด้านอื่นๆ ด้วย หลักการกระบวนการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพราะงานพัฒนาไม่มีวันจบขององค์กรเป็นศูนย์รวมพลังของมวลสมาชิก ตลอดทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของคุณค่าขององค์กร^{๗๓}

Dessler กล่าวถึง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาประกอบด้วย ๑) การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง ๒) การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจในส่วนที่บุคลากรควรที่จำเป็นต้องมี และ ๓) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนา

๒. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

^{๗๓}วรรณลัดดา ถินกลาง, “รายงานการวิจัยการเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารจัดการทางการศึกษา”, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๖).

๓. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๔. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

๕. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมว่าพัฒนาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ ในด้านต่างๆ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษา/พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม^{๗๔}

Mc Cauley & Velser กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาท และกระบวนการภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่าหลักการสำคัญ ๓ ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหมายหลากหลาย ทั้งในบทบาท และกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้ายอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้^{๗๕}

James F. Bolt. ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓ มิติ ได้มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะองค์รวม ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรในด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว คือ

๑. ด้านงาน (Business) สามารถพัฒนาโดยให้อำนาจทางการบริหารเพื่อการทำงานที่ท้าทายเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร นำองค์กรเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำองค์กรไปสู่การเอื้อการเรียนรู้

๒. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย ๒ ส่วนสำคัญ คือ ความสามารถ และคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนา และแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำอย่างแท้จริง

๓. ด้านส่วนตัว (Personal) เป็นความเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีชีวิตส่วนตัวที่สมบูรณ์ มิตินี้จึงเน้นให้บุคคลพัฒนา และเข้าใจตนเองถึง วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และความสามารถพิเศษ รวมถึงการประสานเป้าหมายกับชีวิตส่วนตัว ประเด็นการพัฒนาควรประกอบด้วยเรื่องของความซื่อสัตย์ตามแต่ศิลปะ ความเมตตากรุณา และการมีจิตใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา องค์ประกอบทั้ง ๓ มิตินี้เป็น องค์ประกอบที่สำคัญเท่าๆ กัน

The Traener's Library ได้เสนอกรอบแนวคิดหลักการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินการ ๖ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นประเมิน

^{๗๔} Dessler, *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*, (California: Carwin Press, inc., 2547), pp. 134-135.

^{๗๕} Mc Cauley & Velser, *Effective Leadership*, (4 th ed Canada: Nelson Education, Ltd. 1988), pp. 4-8.

ก่อนการดำเนินการ ขั้นการพัฒนา ขั้นปฏิบัติ ขั้นประเมินผลหลังการดำเนินงาน และขั้นวิเคราะห์การดำเนินการโดยมีหลักการ และแนวคิดในการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การกำหนดลำดับ และจำนวน ขั้นตอนในโครงสร้างรูปแบบโดยที่ความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนในองค์ประกอบของ รูปแบบจะต้องเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผล โครงสร้างของรูปแบบ สามารถบูรณาการ และนำเสนอรูปแบบการดำเนินการได้ในรูปแบบของโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดของหลักสูตรในแต่ละขั้นตอนของ องค์ประกอบของรูปแบบในแต่ละองค์การย่อยของรูปแบบต้องสามารถดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามหลักสูตรได้อย่างอิสระ^{๗๖}

วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผู้ผ่านการเข้ารับการอบรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการสั่งการในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ความสำเร็จของโครงการที่ตั้งไว้ ทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการได้แก่ ความครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร ความหลากหลายของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร นอกจากนี้ยังมีประเด็นน่าสนใจที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้ประโยชน์อย่างมากจากการฝึกอบรมตามโครงการนี้ ตลอดจนได้นำแนวคิด หลักการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร โครงการนี้จึงนับว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง^{๗๗}

ตารางที่ ๒.๙ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗
ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ							
๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	✓		✓			✓	✓
๒. กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา		✓	✓		✓	✓	✓
๓. การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา พิจารณาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์	✓		✓	✓		✓	✓
๔. การประเมินผลก่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเหมาะสม	✓	✓		✓		✓	✓
๕. การดำเนินการพัฒนาเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	✓		✓	✓			✓
๖. การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์	✓			✓		✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ (๑) วรรณลัดดา ถินกลาง (๒) Dessler อ้างถึงในสมบุญ ศรีสรหิรัญ (๓) Mc Cauley & Velser (๔) James F. Bolt. (๕) The Traener's Libray (๖) วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ (๗) ผู้วิจัย

^{๗๖}The Traener's Libray, **Developing Instructional Leaders**, (Retrieved June 1, 2007, From <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instuctionl-Leaders.html>, 1998), p. 146.

^{๗๗}วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ, “ทิศทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล”, **รายงานการวิจัย**, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ๓) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา พิจารณาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ๔) การประเมินผลก่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเหมาะสม ๕) การดำเนินการพัฒนานั้น การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์

พิจารณาผลลัพธ์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคล โดยใช้วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์ตนเอง และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใกล้ชิด ๒) การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีทั้งในบทบาท และกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ หลักสูตรการอบรม การประเมินผล ตลอดจนการติดตามผล ๓) มีพื้นฐานความเชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายของหลักพุทธธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ได้กล่าวว่า หลักพุทธธรรม” ในที่นี้หมายถึง หลักธรรม คำสอน ที่เชื่อกันว่า เป็นผลแห่งการค้นคว้า เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระพุทธองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๕๕๐ ปี และได้เชื่อว่า เป็นภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติ เป็นมรดกโลก ที่หาค่ามิได้ ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงค้นพบ และนำออกเผยแผ่ คำสอนของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของทุกข์ และวิธีการดับทุกข์ พุทธธรรมของพระพุทธเจ้านั้นเริ่มสืบทอดกันด้วยวิธีการท่องจำแบบปากต่อปาก สมัยต่อมาจึงได้มีการบันทึกไว้เป็นตัวอักษร คัมภีร์ที่บันทึกพุทธธรรมนั้น เรียกว่า พระไตรปิฎก และมีคำอธิบายจัดไว้เป็นหมวดคัมภีร์ เรียกชื่อต่างๆ อาทิ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา เป็นต้น^{๗๘}

พระมหาสมชาย สิริโนโต ได้กล่าวว่า เปนเครื่องมือในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติ ด้านจิตใจ และปัญญา เป็นการป้องกัน และส่งเสริมให้สังคมมนุษย์สามารถดำเนินชีวิตไปอย่างมีคุณภาพ เปรียบกระบวนการขัดเกลาให้พัฒนาเบาบางลงไป เพื่อให้ตน และสังคมดำเนินไปได้ด้วยดี แม้หลักพุทธธรรม อื่น ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันแล้วก็ย่อมส่งผลดีเช่นเดียวกัน^{๗๙}

จตุร รัตนกาล ได้กล่าวว่า การนำหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาปฏิบัติให้เกิดสันติในใจ และเกิดความสงบสุขของสังคมทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติกิจต่างๆ ดังนี้ ๑) เข้าถึงจุดหมายที่ดีงาม โดยลำดับจนถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิต ๒) ทำให้สมาชิกของสังคมหรือชุมชนอยู่ร่วมกันด้วยดีสังคมสงบเรียบร้อย สมาชิกต่าง ดำรงอยู่ด้วยดี และมุ่งปฏิบัติกิจของตนๆ โดยสะดวก ๓) ฝึกหัดขัดเกลาตนเอง ทำให้กิเลสเบาบางลง ด้วยการควบคุมยับยั้งสังวร ปรักการ แสดงออกทางกายวาจาให้เอื้อแก่สภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูล และการอยู่ร่วมกันด้วยดีนั้น อันเป็น

^{๗๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), “พุทธธรรม”, พระไตรปิฎก, (นครปฐม: ๒๕๔๗), หน้า ๙๒๓

^{๗๙} พระมหาสมชาย สิริโนโต (พานนท์) “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพระพุทธคุณ (สมาน สุมโร)” รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓

ขั้นตอนการพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่ยอมรับของกุศลธรรมทั้งหลาย เฉพาะอย่างยิ่ง คือ เป็นพื้นฐานของสมาธิหรือการฝึกปรีศคุณธรรมทางจิตใจที่สูงขึ้นไป^{๔๐}

เพลโต (Plato) กล่าวว่า คุณธรรม คือ การปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญาณ และคุณธรรม ไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยบังเอิญ เพราะมนุษย์จะต้องรู้ว่าเขากำลังทำอะไร เพื่ออะไร และทำอย่างไร คุณธรรมจึงเกิดขึ้นจากความรู้ ที่ไม่ใช่ความรู้จากทฤษฎี แต่เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติจริง คุณธรรมตามแนวคิดของ เพลโต มี ๔ ประการ (อ้างถึงใน วีรณัฐ โรจนประภา, ๒๕๕๙) คือ ๑. ปัญญาหรือความรู้ (wisdom) คือการหยั่งรู้ว่าจะไรถูก อะไรผิด อะไรควรประพฤติหรือไม่ควร ประพฤติ ๒. ประมาณ (temperance) คือ การรู้จักควบคุมตัวเองให้อยู่ในขอบเขตของจุดมุ่งหมายชีวิต มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ๓. กล้าหาญ (courage) คือ กล้าเสี่ยงต่อความยากลำบากอันตราย เพื่ออุดมการณ์ของตนเอง ๔. ยุติธรรม (justice) คือการให้แก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เช่น การให้แก่ตนเอง ครอบครัว มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีเหตุผลอันควร^{๔๑}

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) มีความหมายเหมือนกับอุปกรณ์หรือยานพาหนะ เพื่อนำไปสู่จุดหมายตามพุทธวจนะมีอยู่ว่า ธรรมทั้งหลายเปรียบเสมือนแพ แพนั้นมีไว้สำหรับใช้ข้ามฟาก ไม่ใช่สำหรับยึดเกาะติดเอาไว้ ในแง่คุณค่า และความหมายจะต้องเข้าใจว่า ๑) คุณค่าของหลักธรรมต่างๆ นั้นอยู่ที่ความเป็นอุปกรณ์ คือ เป็นเครื่องมือหรือสิ่งสำหรับใช้ประโยชน์ ๒) ความเป็นอุปกรณ์นั้น จะต้องสัมพันธ์กับจุดหลักธรรม ธรรมะข้อนี้เป็นไปเพื่ออะไร เช่น ถ้าจะปฏิบัติศีล ก็มีข้อมุ่งหมายว่าศีลนั้นเพื่ออะไร^{๔๒}

ตารางที่ ๒.๑๐ การวิเคราะห์ความหมายของหลักพุทธธรรม

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖
ความหมายของหลักพุทธธรรม						
๑. หลักธรรม คำสอนเป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญาของพระพุทธองค์	✓		✓			✓
๒. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติ ด้านจิตใจ และปัญญา		✓	✓		✓	✓
๓. เป็นกระบวนการขัดเกลาให้ค้นหาเบาบางลงไป	✓		✓	✓		✓
๔. นำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดสันติในใจ และเกิดความสุขของสังคม	✓	✓		✓		✓
๕. การปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญาณ และคุณธรรม	✓		✓	✓		
๖. เป็นเครื่องมือหรือสิ่งสำหรับใช้ประโยชน์	✓			✓		✓

^{๔๐} จรูญ รัตนกาล “การประยุกต์หลักพุทธธรรม และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ ตำบลสามัคคี” รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖), หน้า ๘๖

^{๔๑} เพลโต (Plato) (อ้างถึงใน วีรณัฐ โรจนประภา) ,วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ๒๕๕๙), หน้า ๒๒๖

^{๔๒} พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) “เกณฑ์วินิจฉัยความหมาย และคุณค่าของหลักพุทธธรรม”, (เอกสารเผยแพร่ธรรมะสำหรับคนหนุ่มสาว, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ ความหมายของหลักพุทธธรรม จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ (๑) คุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พระพรหม (๒) พระมหาสมชาย สิริโนโท (๓) จรูญ รัตนกาล (๔) เฟลโต (Plato) (อ้างถึงใน วีรณัฐ โรจนประภา, ๒๕๕๙) (๕) พระธรรมปิฎก (ประยุท ปยุตโต) (๖) พระธรรมปิฎก (ประยุท ปยุตโต) (๗) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายตามหลักพุทธธรรม ได้ว่า เป็นหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งขุมทรัพย์ที่นักบริหารทั้งหลาย จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และเป็นพลังในการทำงาน การครองใจคน ความสำเร็จของงาน และท้ายสุดยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลสูงยิ่ง ในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติ ด้านจิตใจ และปัญญา เป็นกระบวนการขัดเกลาให้ตนหาเบาบางลงไป สามารถนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดสันติในใจ และเกิดความสงบสุขของสังคม และรู้จักการปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญูณ และคุณธรรม

๒.๓.๒ หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

หลักธรรมสำหรับผู้เป็นสำคัญที่ผู้นำจะต้องมีคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะหรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำ ในทางพระพุทธศาสนานั้น มีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์กรให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้วยการ ใช้เทคนิควิธีการซึ่งคาดหวังถึงผลที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจพระพุทธองค์ ทรงมอบอำนาจให้สงฆ์ หรือเหล่าสมาชิกทั้งปวง เป็นใหญ่ และได้กระจายอำนาจในการมอบหมายงาน รวมถึงการมอบความ ไว้วางใจให้แก่พระสงฆ์สาวก โดยทรงคำนึงถึงความสอดคล้องกัน ระหว่าง คน และงานเป็นสำคัญ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระครูอุทัยสุตกิจ ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท ๔ เป็นคุณเครื่องสำเร็จ เป็นหลักธรรมที่สเกดกัน ต่ออุปสรรคทั้งหลาย เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ ต่อ สิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุประโยชน์ และเป้าหมายอันสูงสุดได้^{๘๓}

พระมหามงคล (สารินทร์) ได้กล่าวว่า ในด้านการบริหารจัดการ และดำเนินการ เพื่อให้ เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม ๒ หลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย ๑) เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรัก และความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ๒) กรุณา คือ หลักวิธีการของนักบริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์กร ๓) มุทิตา คือ การชื่นชมยินดี เป็นหลักวิธีการของผู้บริหาร เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงาน ๔) อุเบกขา คือ หลักวิธีการของนักบริหารทุกคน จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และทศพิธราชธรรม ๑๐ ประกอบด้วย ๑. ทาน คือ การให้ ๒. ศีล คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ ๓. บริจาค คือ การเสียสละ เพื่อส่วนรวม ๔. อาชวระ คือ ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อ ๕. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน

^{๘๓} พระครูอุทัยสุตกิจ “บริหารงานตามหลักอริยบทสี่ของพระสงฆ์ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี” วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๘: ๒๔.

ความสุภาพอ่อนโยน ๖. ตปะ คือ ความเพียรพยายาม ๗. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ ๘. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ๙. ขันติ คือ ความอดทน ๑๐. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม^{๘๔}

ลิขิตา เณลิมพลโยธิน ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่มีเฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถนำพา และจูงใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดความสงบสุข และร่มเย็นแก่สังคม ในการบริหารนั้นมีหลายหมวดธรรม เช่น พรหมวิหาร ๔ หรือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ ๔ ประการ^{๘๕}

ผอบทอง สุนิพัทธ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำขององค์กรโดยนำหลักธรรมอริยาบท ๔ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และผู้ใต้บังคับบัญชา และหากบุคลากรของสถาน ศึกษาต่างก็นำหลักธรรมอริยาบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ด้วยแล้ว ก็ยังจะทำให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น^{๘๖}

มนตรี วิวาท์สุข ได้กล่าวไว้ว่า^{๘๗} หลักอริยาบท ๔ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียน และการทำงานได้ ๒ แบบ คือ ๑) ทำอริยาบท ๔ ให้บริบูรณ์จนได้รับความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งตามหลัก อริยาบท ๔ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ซึ่งจะทำให้สำเร็จดังหวังทุกประการแม้แต่การเหาะเหิน เดินอากาศยังทำ ได้ ความสำเร็จในการเรียน และการทำงานก็น่าจะทำได้ เพราะเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายกว่าการเหาะเหิน เดินอากาศ ๒) ในกรณีที่ยังไม่สามารถมีอริยาบท ๔ สมบูรณ์ อาจนำกระบวนการหรือเงื่อนไขของอริยาบท ไปประยุกต์ได้ โดยเฉพาะเงื่อนไขหลักประการที่ ๒ คือ ความเพียร โดยการเพียรระวัง และละสิ่งที่เป็น ปฏิปักษ์ต่อการเรียน และการทำงาน พร้อมกับเพียรทำให้เกิด และรักษาภาวะที่เอื้อต่อการเรียน และการทำงานนั้นให้มากยิ่งขึ้น อาจพัฒนาข้อธรรมอริยาบท ๔ แต่ละข้อให้เกิดขึ้นต่อการเรียน และการทำงาน กล่าวคือ ฉันทะ เรียน/ทำงานด้วยใจรัก วิริยะ เรียน/ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง จิตตะ เรียน/ทำงานด้วยความใส่ใจรอบครอบระมัดระวัง และวิมังสา เรียน/ทำงาน ด้วยความไตร่ตรองพินิจพิจารณา

วันทนา เนาว์วัน ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมด้านการบริหาร และการปกครอง ศึกษาธรรม ที่เกี่ยวกับการมีศีล ๕ การทำให้ประชาชนมี อายุยืน วรรณะดี มีความสุข เหล่านี้ต้องใช้หลักการ บริหารงานที่ดี เมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับหน้าที่แล้ว ความสงบ

^{๘๔} พระมหามงคล สารินทร์ “การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม” การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒๖.

^{๘๕} ลิขิตา เณลิมพลโยธิน “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, ๒๕๖๐ หน้า ๑๖๔.

^{๘๖} ผอบทอง สุนิพัทธ์ “การนำหลักธรรมอริยาบท ๔ มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา” วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖ หน้า ๗.

^{๘๗} มนตรี วิวาท์สุข “ความสำเร็จตามหลักอริยาบท” วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, ๒๕๖๐ หน้า ๙.

สุขต่าง ๆ ย่อมที่จะเกิดขึ้นแก่สังคมได้ เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาจิตใจของตน ให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๘๘}

พระครูปลัดบุญยัง ทุลโล (สุนทรวิปาต) ได้กล่าวไว้ว่า หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ๑) ศีล ๕ ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒) พรหมวิหาร ๔ ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) สปัจริยธรรม ๗ ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านมนุษยสัมพันธ์ ๔.) สังคหวัตถุ ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านมนุษยสัมพันธ์ ๕. อิทธิบาท ๔ ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง^{๘๙}

ตารางที่ ๒.๑๑ การวิเคราะห์หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ								
๑. อิทธิบาท ๔	✓			✓	✓		✓	✓
๒. พรหมวิหาร ๔		✓	✓				✓	✓
๓. ทศพิธราชธรรม ๑๐		✓						✓
๔. ศีล ๕						✓	✓	✓
๕. สปัจริยธรรม ๗							✓	✓
๖. สังคหวัตถุ							✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำจากนักวิชาการ จำนวน ๗ ท่าน คือ (๑) พระครูอุทัยสุตกิจ (๒) พระมหามงคล สารินทร์ (๓) ลิขิตา เณริมพลโยธิน (๔) ผอ.บทอง สุจินพรีห์ (๕) มนตรี วิวาทสุข (๖) วันทนา เนาว์วัน (๗) พระครูปลัดบุญยัง ทุลโล (สุนทรวิปาต) (๘) ผู้วิจัย

จากตาราง ผู้วิจัย สามารถสรุปวิเคราะห์หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้วิจัย จะนำมาเป็นหลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพของผู้นำให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดี ความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็น

^{๘๘}วันทนา เนาว์วัน “หลักธรรมด้านการบริหาร และการปกครอง” พุทธศาสนคณูภูมิบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒๔.

^{๘๙}พระครูปลัดบุญยัง ทุลโล (สุนทรวิปาต), วารสารบัณฑิตศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖): ๒๓๖.

ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำ ในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ดำเนินกิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

๒.๓.๓ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการ และผู้วิจัย ได้ศึกษา และอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

คำว่า อิทธิบาท มาจากคำว่าอิทธิ + บาท ซึ่งคำว่า อิทธิ หรือฤทธิ์ หมายถึง ฤทธิ์หรือความสำเร็จ ความรุ่งเรือง และคำว่า บาท หมายถึง ฐาน เจริญ หรืออุปายเครื่องบรรลุถึงนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรค และปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรม ที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง ได้แก่ ฉันทะ (ความ พื่อใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำ ง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน^{๙๐}

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จบาท แปลว่า ฐาน เจริญ ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ มี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๙๑}

กลิน อรรถโยธิน ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท ๔ เป็นคุณ ๔ อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะ ชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวไว้ว่าอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่เป็นธรรมะที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา^{๙๒} ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ (๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน (๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน (๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน (๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนกิจการงานให้ถึงความสำเร็จ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ อิทธิบาท ๔ ฉันทะ คือ

^{๙๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๙๑} พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๙๒} กลิน อรรถโยธิน อ่างในพัชรพร วีรสิตี, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑- ๑๒.

ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป วิริยะ คือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง จิตตะ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสา คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๙๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนกิจการให้ถึงความสำเร็จ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ ความเพียรคือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม อดทน จิตตะความคิดมุ่งไป คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น^{๙๔}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวว่าหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และมีความสุขได้ด้วยความศรัทธา ความเชื่อมั่น เป็นหลักการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุขกับงาน ยิ่งได้รวมพลังกับธรรมข้ออื่นก็จะเพิ่มความสำเร็จเพิ่มความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น เรียกว่าอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ เป็นองค์ธรรมหนึ่งที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ วิริยะ เป็นองค์ธรรมความเพียรที่เกิดจากตนเอง และความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น จิตตะ ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยเสมอ ทำกิจการงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ วิมังสา ใช้ปัญญา สอบสวน ตรวจสอบข้อบกพร่องเป็นต้น^{๙๕}

ดนัย จันทรเจ้าฉาย กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้สติปัญญาพิจารณาการทำงาน ไม่ใช่เน้นที่ตัวคนหรือองค์กรทั้งหลาย อาจทำให้มีความเครียดเนื่องจากว่า ผลที่เคยได้รับ ไม่เป็นเหมือนเดิมที่เคยมี เคยเป็น เคยได้ เปลี่ยนไป ทำให้เกิดความทุกข์มาก ถ้าเราย้อนกลับมาดู องค์กรส่วนใหญ่เน้นที่ผลลัพธ์ องค์กรเชิงพุทธเน้นที่กระบวนการ เน้นการทำงานในแต่ละขณะ ทำงานด้วยฉันทะ มีใจรักการทำงาน วิริยะ มีความเพียรตั้งมั่นไม่ย่อถอยต่ออุปสรรค เป็นแรงผลักดันให้องค์กรก้าวข้ามอุปสรรคไปได้ จิตตะ การใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียดเล็กน้อย สร้างความแตกต่างกันตรงความตั้งใจ เราเป็นองค์กรที่ทำแตกต่างจากองค์กรอื่น และสุดท้าย คือ วิมังสา ลับคมเลื่อยอยู่ตลอดเวลา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ถ้าองค์กรใดมีหลักแบบนี้ รับรองว่าประสบความสำเร็จแน่นอน^{๙๖}

^{๙๓}ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์กลับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖๐.

^{๙๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๐.

^{๙๕}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **การบริหารจัดการแนวพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

^{๙๖}ดนัย จันทรเจ้าฉาย, **ปรัชญาเชิงพุทธ**, วารสารการบริหารทรัพยากรบุคคล, สำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๒ (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

วิเชียร พากเพียร กล่าวว่าหลักธรรมอริยาบท ๔ เป็นหลักธรรมที่สามารถสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จของการทำงาน คือ ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อถอยมีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนเองรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องานทอดทิ้งงาน ทำให้ไม่ก้าวหน้า ประโยชน์ของ วิริยะ คือการจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะทำให้เป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ ประโยชน์ของ จิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้ง่ายโดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้เสียแล้ว ประโยชน์ของ วิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานงกๆ ผิดๆ เปลืองทุนเปลืองแรง เปลืองเวลา และทำให้โง่เขลา^{๙๗}

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอริยาบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ได้นั้นจะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้บริหาร และครูผู้สอนสามารถนำไปปฏิบัติได้ครบถ้วนจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งหลักอริยาบท ๔ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๘}

สรุปได้ว่า อริยาบท ๔ มีความหมายว่าหลักธรรมหรือคำสอน คือคุณเครื่องให้สำเร็จ ความประสงค์ ๔ อย่าง ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ๒) วิริยะ ความพากเพียรใน การทำงาน ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของ การทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๒ การวิเคราะห์ความหมายหลักอริยาบท ๔

นักวิชาการ \ หลักอริยาบท ๔ ตามนักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑. ทางแห่งความสำเร็จตามความประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
๒. สนับสนุนกิจการให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. สามารถสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริม			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
๔. ผู้บริหาร และครูผู้สอนสามารถนำไปปฏิบัติได้ครบถ้วนจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสมบูรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

^{๙๗}วิเชียร พากเพียร, การบูรณาการหลักอริยาบท ๔, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วารสารบัณฑิตวิจัย ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๕๙) หน้า ๑๘๓.

^{๙๘}พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), คู่มือปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอพริ้นท์ แอนด์ แพ็ค จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๖๙.

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ความหมายอิทธิบาท ๔ จำนวน ๑๐ ท่าน ประกอบด้วย ๑) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ๒) พุทธทาสภิกขุ ๓) กลิน อัทธะโยธิน ๔) ราชบัณฑิตยสถาน ๕) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ๖) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ๗) ดนัย จันทรเจ้าฉาย ๘) วิเชียร พากเพียร ๙) พระสุธีรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ) ๑๐) ผู้วิจัย

ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า เป็นทางแห่งความสำเร็จ และสนับสนุนกิจการงานให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริม ผู้บริหาร และครูผู้สอนสามารถนำไปปฏิบัติได้ครบถ้วนจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสมบูรณ์

๒.๓.๔ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการ และผู้วิจัย ได้ศึกษา และอธิบายถึง อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาถึงอิทธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๙๙} หมายถึง สมาธิที่เกิดขึ้นจากความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดขึ้นจากความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มี องค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๑๐๐} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๑๐๑} หมายถึง สมาธิที่เกิดจาก ฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโน วิญญานธาตุที่สมกัน และปธานสังขารหมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๑๐๒} ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด

ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทักขณิสมิทธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่ จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้

^{๙๙} อก.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๑๐๐} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๑๐๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๑๐๒} อก.ปัญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๑๐๓๙๐}

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิ และปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิ และปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เอง และได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้ และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้ง และเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มา และความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิ และปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิ และปธานสังขาร^{๑๐๔๙๑}

พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานาภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนท์ กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาศิขณภูมุนารีนรม อธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็น ดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปราบกต ผู้หนึ่งเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปราบกตแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๑๐๕} การเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่าพระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้

ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรง บัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญใน เรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๑๐๖}

๑. เจริญอิทธิบาท คือ ฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาท คือ วิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาท คือ จิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาท คือ วิมงสาสมาธิปธานสังขาร

โดยเนื้อความในชนวนสกุตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุง

^{๑๐๓}ดูรายละเอียดใน อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗

^{๑๐๔}อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๑๐๕}ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๑๐๖}ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์ การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และ ปธานสังขาร มีดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิชโยภภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร ประมวลย่อฉันทสมาธิ และปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิ และปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๑๐๗}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นइन

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร^{๑๐๘}

การศึกษาวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ตามพระไตรปิฎกสำหรับการบูรณาการกับการศึกษา คือ ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ หลักอิทธิบาท ๔^{๑๐๙} มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๔ ประการตามที่ท่านผู้รู้ได้ทำการศึกษา และแสดงให้เห็นว่า มีความสำคัญ และเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังพิเศษส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงสัมฤทธิ์ผล ดังต่อไปนี้

ฉันทะ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย

วิริยะ ได้แก่ความเพียร ความอาจหาญแกล้วกล้าบากบั่นก้าวไปใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก

จิตตะ ได้แก่ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ คือความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปที่อื่น

^{๑๐๗} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

^{๑๐๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

^{๑๐๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓.

วิมังสา ได้แก่ความสอบสวนไตร่ตรอง การใช้สติปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน บกพร่อง หรือข้อข้องใจเป็นต้นในกิจที่ทำ

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ธรรมนำไปสู่ความสำเร็จคือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร ภิกษุทั้งหลายเธอทั้งหลายพึงเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ เพื่อรู้ยิ่ง เพื่อกำหนด เพื่อกำหนดสิ้นไป เพื่อละอุทธัมภาคิยสังโยชน์ ๕ ประการแล^{๑๑๐}

อิทธิบาท คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้^{๑๑๑} ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรสร้างสรรค์ ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์ ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์ ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์

อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งหลักอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ ตามที่ท่านผู้รู้ได้ทำการศึกษา และแสดงให้เห็นว่า มีความสำคัญอันจะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังพิเศษ ส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงสัมฤทธิ์ผล เช่น ฉันทะ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย วิริยะ ได้แก่ ความเพียร ความกล้าสู้ ไม่กลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก จิตตะ ได้แก่ ความคิดจดจ่อ เอาใจใฝ่อยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปทีอื่น วิมังสา ได้แก่ ความสอบสวนไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผล

๒.๓.๕ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่ามีนักวิชาการ และผู้วิจัย ได้ศึกษา และอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้ คือ

วิจิตร สังข์ประพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ว่าการกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาอาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จ ประสงค์ได้นั้น ต้องฝ่าฝืน อุปสรรคความยากลำบากมากมายเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรม ประจําใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุ

^{๑๑๐} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๘๘/๔๒๗.

^{๑๑๑} ที.ป. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

ความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานสำเร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลัก
 อธิบาท ๔ นั่นเอง

ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวถึง หลักอธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคทำให้เกิด
 ความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจคอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประโยชน์
 ของอธิบาท ๔^{๑๒} สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ประโยชน์ของฉันทะ

- เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย
- ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้
- มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก
- ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานยากกลายเป็นง่าย

๒. ประโยชน์ของวิริยะ

- กำจัดความเกียจคร้าน
- เป็นคนเข้มแข็งไม่อ่อนแอ
- งานก้าวหน้าขาดความก้าวหน้า
- งานไม่ค้างคา

๓. ประโยชน์ของจิตตะ

- ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
- สามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่

๔. ประโยชน์ของวิมังสา

- ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี
- ไม่เปลืองทุน
- ไม่เปลืองแรง
- ไม่เปลืองเวลา
- ทำให้ไม่โง่เขลา

ความสำคัญของอธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฉันทะ และวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่
 ช่วยให้ผู้คนมีความรักในงาน และมีความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหา
 และอุปสรรค ในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะ และวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้
 ผู้ปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงาน และตรวจสอบการทำงาน อย่างต่อเนื่อง ยึดหลักอธิบาท ๔ ในการ
 ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วย
 ความเอาใจใส่ในงาน และ มีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ อยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดี
 ขึ้น และพึ่งตนเองได้ในที่สุด

^{๑๒}ปิ่น มุทุกันต์ อ่างใน พชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการ
 ของ บุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
 อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๘.

แก้ว ขิตตะขบ ได้กล่าวถึงการศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับการประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจของความสำเร็จ และนำมาเป็นหลักในการศึกษา เป็นข้อปฏิบัติที่นักศึกษาควรจะต้องประกอบการศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ นักศึกษาจะต้องมีวิจยารณญาณ และปัญหาหาเหตุผลกลั่นกรองที่จะนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อเป็นตรรกะนี้บ่งชี้ถึงความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลเป็นเครื่องจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้นักศึกษาประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการศึกษาเล่าเรียนอย่างถูกต้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การศึกษาหลักธรรมส่งเสริมความขยันอดสาหะหมั่นเพียร คือ หลักอิทธิบาท ๔ ธรรมเป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่ว่างธุระ วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น คุณธรรมนี้จะเป็แรงผลักดันให้บุคคลผู้ประพฤติไปสู่ความสำเร็จผลตามที่มุ่งหมาย และปรารถนามืออธิบายขยายความดังต่อไปนี้^{๑๓๓}

ฉันทะ หมายถึงผู้บริหารต้องมีความใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนา จะทำให้เกิดผลดียิ่งขึ้นไปเป็นอาการที่จิตใฝ่ปรารถนาอยากทำสิ่งนั้นด้วยความสุจริต อยากทำสิ่งดีงาม เพื่อให้ความถูกต้องเกิดมีขึ้น อยากให้สิ่งนั้นเข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ประณีตงดงาม เมื่อมีความใฝ่ใจใคร่จะทำเช่นนี้คนเราก็จะมีความเพียรสร้างสรรค์ทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลงได้ ความอยากทำที่จัดเป็นฉันทะนี้จะต่างจากความอยากที่จัดเป็นตัณหา ที่เป็นความอยากในทางสนองความต้องการทางกามารมณ์ อยากเป็นโน่นเป็นนี่ในทางทุจริตเป็นต้น ฉันทะนี้เป็นคุณธรรมสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้ปรารถนาความเจริญพึงทำให้เกิดมีในตนเพื่อขจัดความเกียจคร้านให้หมดไปแล้วเฝ้หาความเจริญก้าวหน้าหันมาเอาใจใส่ต่อกิจการที่ทำ สามารถทำให้สมปรารถนาได้ ถ้าคนเราขาดฉันทะนี้แล้ว ก็เท่ากับว่าประสบความล้มเหลวตั้งแต่ต้น เพราะไม่ปรารถนาแม้แต่จะลองทำ คนที่ขาดฉันทะก็จะมีแต่ความหมดกำลังใจ เบื่องานในหน้าที่ของตน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจ้บจืด ทำไม่จริง ทั้งงานนี้คว้งงานโน้น จบเอาดีไม่ได้สักอย่าง

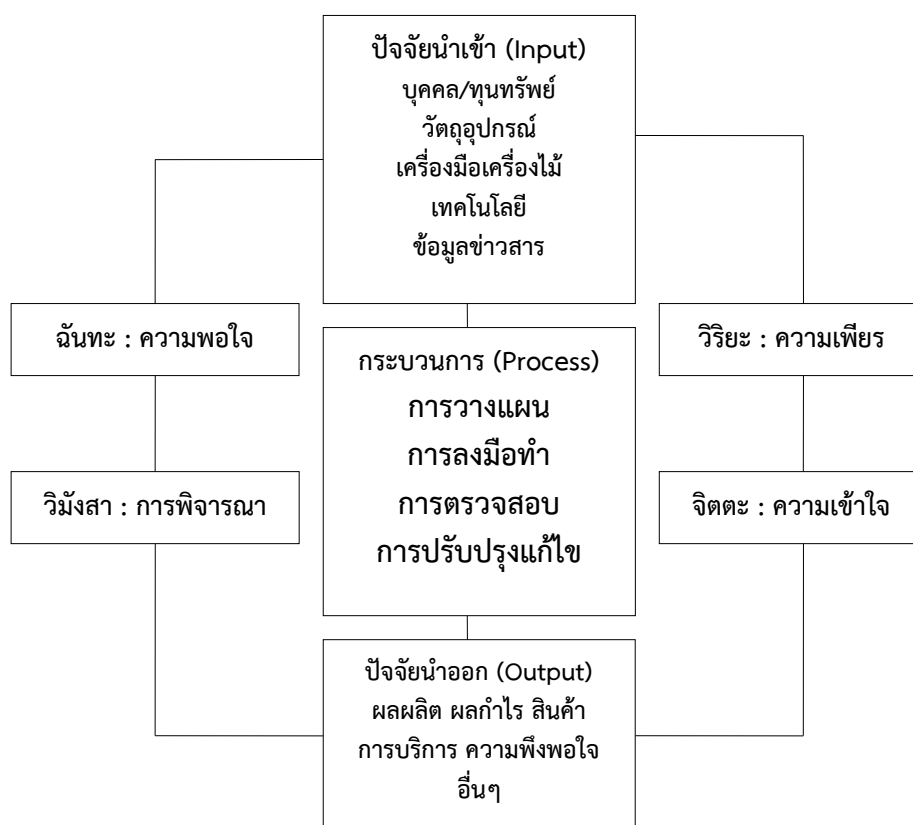
วิริยะ หมายถึงผู้บริหารต้องมีความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ความเพียร ความเพียรประกอบความดี ความบากบั่นในการศึกษา ศิลปวิทยา ความเพียรในการระวัง และละอกุศล หรือความเพียรในการทำ และรักษากุศลเป็นต้น ด้วยความกล้าหาญ ไม่กลัวต่อความยากลำบาก โดยตระหนักตามพุทธภาษิตที่ว่า “วิริเยน ทุกขมจเจติ คนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียร” คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย

จิตตะ หมายถึงผู้บริหารต้องมีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย หมั่นใส่ใจ สนใจฝักใฝ่ในความดีด้วยความมั่นใจ ผู้ที่มีอิทธิบาทข้อนี้จะประกอบกิจการสิ่งใดก็จะทำด้วยความมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สดชื่นอยู่ในขณะที่ทำงานเสมอหรือเรียกว่า “มีกะจิตกะใจทำงาน” การที่คนเรามีความคิดผูกพันจดจ่อสนใจในเรื่องใด

^{๑๓๓}แก้ว ขิตตะขบ, พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ, ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา, กองพุทธศาสนศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๙๒.

เรื่องหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นย่อมเป็นเหตุให้เกิดสมาธิพร้อมกับความคิดจดจ่อสนใจนั้น อย่างไรก็ตาม การทำงานทุกอย่างย่อมมีความผิดพลาด เพราะคนที่ไม่มี ความผิดพลาดคือคนที่ไม่ได้ทำอะไรเลย แต่งานของผู้มีอิทธิบาทคือจิตตะนี้จะมีความผิดพลาดน้อยมาก และผลงานที่ทำสำเร็จลงก็มีผลเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

วิมังสา หมายถึงผู้บริหารหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหรือหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นโดยมีการวางแผนคิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ การที่คนเราใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยคิดหาเหตุผล และสอบสวนเช่นนี้ ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนด และติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ทั้งยังเป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นไปดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณานั้นโดยไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก เมื่อพิจารณาแล้ว พบข้อบกพร่องของงานก็รีบแก้ไขทำให้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ ๒.๑ อริยสัจ ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

จากแผนภาพ อริยสัจ ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารได้แบ่งการดำเนินการขององค์การเป็นระบบต่างๆ เช่น ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึงทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการ ประกอบด้วยบุคคล ทุนทรัพย์ วัตถุดิบ เครื่องมือ เทคโนโลยี และข้อมูล สำหรับกระบวนการ (Process) นั้น หมายถึงขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการแปรสภาพอย่างเป็นกระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) เป็นต้น ปัจจัยนำออก

(Output) คือสิ่งที่ได้จากการแปรสภาพที่ผ่านกระบวนการ ผลผลิต ผลกำไร สินค้า การบริการ ความพึงพอใจ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑๓ การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔
การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔				
๑. การดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔	✓	✓	✓	✓
๒. ธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจคอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์		✓		✓
๓. ความใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป		✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์อิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ จำนวน ๔ ท่าน คือ (๑) แก้ว ชิตตะขบ (๒) วิจิตร สังข์ประพันธ์ (๓) ปิ่น มุทุกันต์ (๔) ผู้วิจัย

จากตารางผู้วิจัย สามารถสรุปอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ ไว้ว่า ๑) การดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ ๒) ธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจ คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๓) ความใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

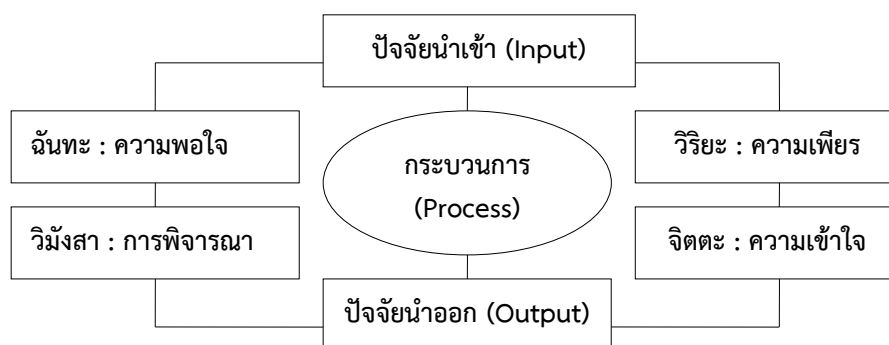
๒.๓.๖ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน ได้ศึกษาประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับการบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา คือ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ คือ^{๑๓๔} ฉันทะ คือเป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีกำลังต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา ที่ยากก็กลายเป็นง่าย วิริยะ คือกำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานมีความต่อเนื่อง จิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทัน่วงที

दनัย จันทรเจ้าฉาย กล่าวถึงหลักอิทธิบาท ๔ ท่านได้อธิบายว่า เป็นคุณเครื่องให้สำเร็จตามความประสงค์ หรืออุบายให้ถึงความสำเร็จเรียกว่า อิทธิบาท ความพอใจรักใคร่ในอันจะทำความดี ชื่อฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในศิลปวิทยาที่ควรศึกษา ในการประกอบกิจเครื่องเลี้ยงชีวิต พึงสงเคราะห์เข้าในข้อนี้ ความเพียรประกอบความดีด้วยความกล้าหาญ ชื่อวิริยะ ความบากบั่นในการศึกษาศิลปวิทยาในการละอกุศล และเจริญกุศล เป็นต้น ด้วยความกล้าหาญ ไม่กลัวความยากลำบาก พึงสงเคราะห์เข้าในข้อนี้ ความเอาใจฝักใฝ่ในความดีด้วยความตั้งใจ ไม่ว่างธุระ ชื่อจิตตะ ความเอาใจใส่ในศิลปวิทยา ในหน้าที่การงานเป็นต้นของตน ในธรรมวินัยที่พึงศึกษา และปฏิบัติ

^{๑๓๔} พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน, “การพัฒนาแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนดุฎฐิบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พึงสังเคราะห์เข้าในข้อนี้ ความไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลสิ่งนั้น ด้วยปัญญาชื่อวิมังสา อธิบาต ๔ เป็นหลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจ ที่คอยผลักดันการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้^{๑๑๕}



ภาพที่ ๒.๒ การจัดการเรียนการสอนตามหลักอธิบาต ๔

จากแผนภาพ การจัดการเรียนการสอนตามหลักอธิบาต ๔ หมายถึงการจัดการ จะมีปัจจัยนำเข้า (Input) คือ การบริหารบุคคล (Man) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) การจัดการ (Management) เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีเข้าใจทรัพยากรบริหารตามหลักอธิบาต ๔ กล่าวคือ

แก้ว ขิตตะขบ กล่าวว่าผู้บริหารควรบริหารงานด้วยใจที่มีเมตตา มีปัญญา มองกระบวนการที่การทำงาน ไม่ใช่เน้นที่ตัวคน สำหรับองค์กรเชิงพุทธ เน้นที่กระบวนการ เน้นการทำงานในแต่ละขณะ ทำงานด้วยฉันทะมีใจรักการทำงาน วิริยะมีความเพียรตั้งมั่นไม่ย่อต่ออุปสรรค จิตตะมีการใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ สร้างความแตกต่างกันตรงความใส่ใจ และสุดท้ายคือ วิมังสา ลับคมเลื่อยอยู่ตลอดเวลา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม กระบวนการ (Process) สำหรับการจัดการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีฉันทะพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น มีวิริยะเพียรประกอบสิ่งนั้น มีจิตตะเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น มีวิมังสา หมั่นไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น หลักคุณธรรมนี้จะส่งผลให้บุคคลผู้ประพฤติไปสู่ความสำเร็จผลตามที่มุ่งหมายคือ^{๑๑๖}

พระมหาอำนาจ ปวทุมน ได้กล่าวว่า ฉันทะ ผู้บริหารควรที่จะทำงานด้วยการใส่ใจรักในงาน และคิดจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความ

^{๑๑๕} ดนัย จันทรเจ้าฉาย, **ปรัชญาเชิงพุทธ**, วารสารการบริหารทรัพยากรบุคคล, สำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๒ (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

^{๑๑๖} แก้ว ขิตตะขบ, **พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๙๕.

พยายาม จิตตะ ผู้บริหารมีความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด และวิมังสา ผู้บริหารมีความมั่นใจใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล

ส่วนปัจจัยนำออก (Output) สำหรับการจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ฉันทะปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป วิริยะ มีความเพียรอดทน จิตตะ มีความคิดอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และวิมังสา มีการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น ผู้บริหารดำเนินการตามแล้วย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จดังต่อไปนี้^{๑๑๗}

ประโยชน์ของฉันทะ เป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีพลังที่จะต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจืดจาง ไม่ก้าวหน้า

ประโยชน์ของวิริยะ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานมีความต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

ประโยชน์ของจิตตะ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันท่วงที ถ้าขาดจิตตะงานที่ทำอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้

ประโยชน์ของวิมังสา ช่วยทำให้งานไม่ผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานได้ดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุนเปลืองแรงเปลืองเวลา และทำให้โง่งเงลา

ตารางที่ ๒.๑๔ การวิเคราะห์ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕
ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔					
๑. ความสำเร็จประโยชน์ ผู้บริหารดำเนินการตามแล้วย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓
๒. ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันท่วงที	✓	✓	✓	✓	✓

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ จากนักวิชาการจำนวน ๕ ท่าน คือ (๑) พระมหาอำนาจ ปวฑฒโน (๒) ดนัย จันทรเจ้าฉาย (๓) แก้ว ชิตตะขบ (๔) พระมหาอำนาจ ปวฑฒโน (๕) ผู้วิจัย

จากตารางผู้วิจัย สามารถสรุปประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า ๑) ประโยชน์ของอิทธิบาทสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ หลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๒) ช่วยทำให้งานไม่ผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานได้ดี

^{๑๑๗} พระมหาอำนาจ ปวฑฒโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๔ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ ที่กำหนดให้มีหน้าที่หนึ่งในการจัดการรัฐสวัสดิการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๙ (๒๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับ และหลายรูปแบบ คือ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล และการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยโรงเรียนของกรุงเทพมหานครจัดการเรียนการสอนนอกเวลา และการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโรงเรียนอาชีพในสังกัดกรุงเทพมหานคร^{๑๑๘} นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๘ เห็นชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา และที่สำคัญกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานท้องถิ่นที่ได้รับการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งที่ต้องดูแลการศึกษาในพื้นที่ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ประชากรในวัยเรียนได้รับความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้การศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาในทุกด้าน และเพื่อให้ประชากรในวัยเรียนได้เป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป

๒.๔.๑ บริบทสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหาร และการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน ๔ ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ฯลฯ ส่วนแนวทางการดำเนินงานการบริหาร การจัดการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของรัฐบาล โดยกำหนดนโยบายด้านการศึกษา คือ เสริมสร้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั้งใน และนอกห้องเรียน ให้เน้นนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติมีคุณภาพมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมเพื่อบรรลุผลตามนโยบายทั้งโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักงานการศึกษา และโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักงานเขต ตลอดจนโครงการของหน่วยงานทั้งใน และนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับ

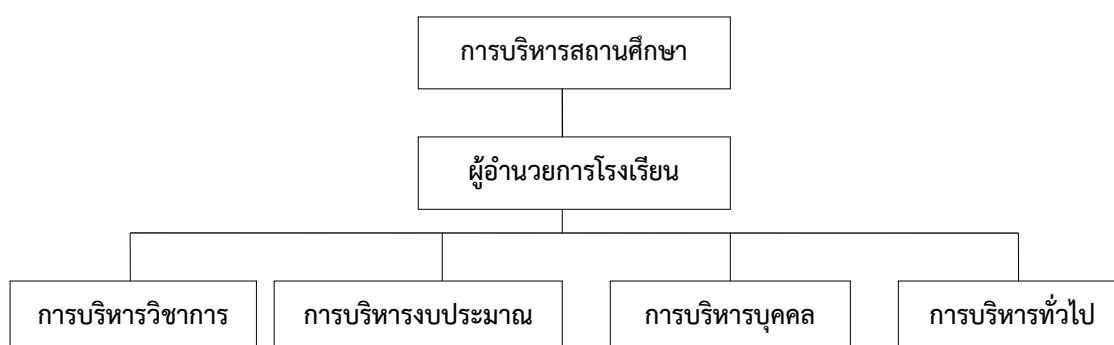
^{๑๑๘} กลุ่มงานวิจัย, กองนโยบาย และแผนงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักผังเมือง, ๒๕๕๕), หน้า ๙.

ของชุมชน และสังคมต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องบริหารโรงเรียน จึงต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว^{๑๑๙}

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียน มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัด สำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนการบริหารด้านการจัดการศึกษา และโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการส่วนหนึ่งของสำนักงานเขต^{๑๒๐}

๒.๔.๒ โครงสร้างสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน ๔ ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education) หมายถึงการศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป เช่น การศึกษาสำหรับเด็กวัยเริ่มต้น การศึกษาระดับประถม การสอนให้รู้หนังสือ ทักษะความรู้ทั่วไป ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตสำหรับเยาวชน และผู้ใหญ่ ในบางประเทศการศึกษาพื้นฐานยังขยายขอบเขตไปถึงระดับมัธยมด้วย



ภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้

^{๑๑๙} สำนักการศึกษา, รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักการศึกษา, ๒๕๕๗), หน้า ๙.

^{๑๒๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลัง ๓๔๘ ตำแหน่ง มีบุคลากรครองตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวน ๓๒๗ ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการสามัญ ๒๗๑ ตำแหน่ง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ๕๖ ตำแหน่ง^{๑๒๑}

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๓๘ โรงเรียน กระจายในพื้นที่ ๕๐ สำนักงานเขต มีนักเรียน ๒๙๕,๑๐๒ คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน ๕๐,๐๕๑ คน ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๐๘,๕๔๗ คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๓๓,๕๕๐ คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒,๙๕๔ คน นักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) จำนวน ๓,๑๘๙ คน ครูจำนวน ๑๔,๖๔๗ คน โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีจำนวน ๔๓๒ โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน ๑๐๘ โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๙ โรงเรียน เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ จำนวน ๖ โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน ๑๑๕ โรงเรียน

วิสัยทัศน์ สำนักงานการศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กรุงเทพมหานครให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ ๑. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพมีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน ๒. พัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ๓. จัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนอื่นๆ ๔. กำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ ของสำนักงานการศึกษา และนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้แผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มหานครสำหรับทุกคน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานในภารกิจที่สนับสนุนการดำเนินงานในมิติที่ ๒-๔ สอดคล้องตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ และเพื่อให้สำนักงานการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙

^{๑๒๑}สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, เอกสารกลุ่มงานนโยบาย และแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษา ๒๕๕๙), หน้า ๙.

เป้าหมายหลัก จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง จัดบริการการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

๒.๔.๓ จำนวนสถานศึกษา

การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขตซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๓๘ โรงเรียน^{๑๒๒} แบ่งเป็น ๖ กลุ่มเขต ดังนี้

๑. กลุ่มกรุงเทพกลางมี ๙ เขต จำนวน ๔๑ โรงเรียน
๒. กลุ่มกรุงเทพใต้มี ๑๑ เขต จำนวน ๕๙ โรงเรียน
๓. กลุ่มกรุงเทพเหนือมี ๗ เขต จำนวน ๔๖ โรงเรียน
๔. กลุ่มกรุงเทพตะวันออกมี ๘ เขต จำนวน ๑๓๑ โรงเรียน
๕. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือมี ๘ เขต จำนวน ๙๑ โรงเรียน
๖. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้มี ๗ เขต จำนวน ๗๐ โรงเรียน

๒.๔.๔ อำนาจ และหน้าที่

สำนักงานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำ และพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๓๘ โรงเรียน ประกอบด้วยนักเรียน ๒๙๕,๑๐๒ คน ข้าราชการครู ๑๔,๖๔๗ คน โดยมีส่วนราชการภายในสำนักงานการศึกษา ๗ ส่วนราชการ รวมอัตรากำลัง ๓๓๙ ตำแหน่ง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลังหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร^{๑๒๓} เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาบรรลุผลให้เป็นไปตามเป้าหมายในปึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จึงได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นคือ “สำนักงานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน” โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ สำนักงานศึกษาเพื่อให้ทุกส่วนราชการ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันผลักดันการดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และ

^{๑๒๒} สำนักงานการศึกษา, รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สำนักงานการศึกษา, ๒๕๕๗), หน้า ๙.

^{๑๒๓} สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, เอกสารกลุ่มงานนโยบาย และแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษา ๒๕๕๙), หน้า ๕.

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) สำนักการศึกษาได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มหานครสำหรับทุกคน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ร่วมกับการนำนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “มหานครแห่งการเรียนรู้” และ “มหานครแห่งโอกาสของทุกคน” มาเป็นกรอบให้กับสำนักการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม ของสำนักการศึกษาที่บรรจุไว้ในแผนปฏิรูปราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙

ผู้อำนวยการเขต/ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับ/ดูแล การปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาในทุกด้าน รวมถึงการลงนามในโครงการ คำสั่ง ประกาศ รายงาน การอนุมัติการเบิกจ่ายเงินสัญญาจ้าง อนุมัติตัวบุคคล ฯลฯ

ฝ่ายการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยมีการกิจหลัก ด้านการบริหารงานวิชาการ และการแจ้งเด็กเข้าเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และมีการกิจสนับสนุนคือ การบริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการดูแลศูนย์วิชาการเขต

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร หน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๕ บริหารงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีบทบาท และหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของเขต ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินของโรงเรียน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๔๗

ฝ่ายการคลัง หน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ที่เบิกจ่าย จ้าง งบประมาณ กทม. งบอุดหนุน เงินนอกงบประมาณ และอื่นๆ ฯลฯ

สำนักการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการภายใน เช่น สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีหน้าที่กำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านนโยบาย และแผนการศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการสื่อสาร

๒.๔.๕ การบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาแก่เด็ก และเยาวชน เพื่อความเจริญงอกงามจะได้เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีการกิจสำคัญประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป^{๑๒๔} นอกจากนั้นแล้วขอช่วยงานบริหารโรงเรียน เช่น การพัฒนาการเรียนการสอน และ

^{๑๒๔} สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

หลักสูตร งานธุรการ การสร้างสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น งานเกี่ยวกับบุคคล อาคารสถานที่ การจัดการ รับส่งนักเรียน การจัดระบบการบริหารโรงเรียน และการปกครองดูแลนักเรียน เป็นต้น

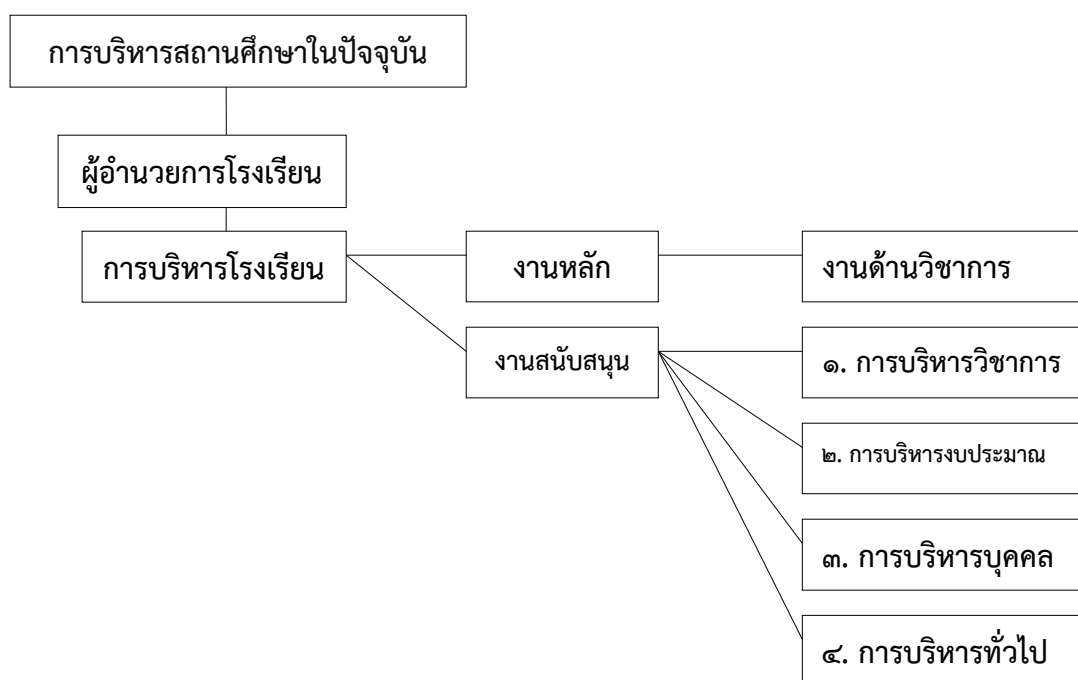


ภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

ก. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ขอบข่าย และกิจการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ บริหาร การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา และการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล โดยการแบ่งเป็น การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป^{๑๒๕} สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้ ๔ งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

^{๑๒๕} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐.



ภาพที่ ๒.๕ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

ข. การบริหารงบประมาณ

การเงินงบประมาณ เป็นปัจจัยช่วยที่สำคัญในการบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษา และโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ เป็นกลไกที่ช่วยในการผลักดันการทำงานด้านต่างๆ ที่จำเป็น ขอบข่ายของงานงบประมาณที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมการจัดเก็บ เอกสารการเงินที่สำคัญ การจัดทำทะเบียน ตามระเบียบงานสารบรรณ การรับจ่ายเงิน ทั้งงบประมาณ และนอกงบประมาณให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ การจัดทำบัญชีเงินคงเหลือประจำวัน การวิเคราะห์ปรับปรุง การใช้เงินบำรุงการศึกษา การจัดสรรเงินบำรุงการศึกษาให้กับหน่วยต่างๆ ของโรงเรียนตามแผนงาน และโครงการที่ฝ่าย หมวด งานเสนอมา ให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ การจัดสวัสดิการในโรงเรียนให้กับครู และนักเรียน การจัดทำจำหน่ายอุปกรณ์ สินค้าราคาถูก การหารายได้เพื่อเป็นเงินสวัสดิการ การดำเนินการจัดงบประมาณ และการจัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปี^{๑๒๖}

ค. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งหวังในการปฏิบัติกิจกรรม ทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๒๗} การบริหารงานบุคคล คือการบริหาร

^{๑๒๖} กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๔.

^{๑๒๗} ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒๘}

ข. การบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดภารกิจงานด้านบริหารทั่วไป ได้แก่ การดำเนินธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายใน^{๑๒๙} เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานประสานงานเครือข่ายการศึกษา งานการจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพสิ่งแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน งานการรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ และการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดให้มีหน้าที่หนึ่งในการจัดการรัฐสวัสดิการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับ และหลายรูปแบบ คือ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย

๑. บริบทสถานศึกษา ขอบข่ายการบริหาร และการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน ๔ ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

๒. โครงสร้างสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน ๔ ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

๓. จำนวนสถานศึกษา การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขตซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนาวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๓๘ โรงเรียน

^{๑๒๘} ชูศักดิ์ เทียงตรง, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๓.

^{๑๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๓.

๔. อำนาจ และหน้าที่ สำนักการศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำ และพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๓๘ โรงเรียน ประกอบด้วยนักเรียน ๒๙๕,๑๐๒ คน ข้าราชการครู ๑๔,๖๔๗ คน โดยมีส่วนราชการภายในสำนักการศึกษา ๗ ส่วนราชการ รวมอัตรากำลัง ๓๓๙ ตำแหน่ง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลังหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

๕. การบริหารสถานศึกษา การบริหารงานโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาแก่เด็ก และเยาวชน เพื่อความเจริญงอกงามจะได้เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม ผู้บริหารโรงเรียน มีภารกิจสำคัญประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป นอกจากนั้นแล้วขอขยายงานบริหารโรงเรียน เช่น การพัฒนาการเรียนการสอน และหลักสูตร งานธุรการ การสร้างสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น งานเกี่ยวกับบุคคล อาคารสถานที่ การจัดการรับส่งนักเรียน การจัดระบบการบริหารโรงเรียน และการปกครอง เป็นต้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ได้ทราบว่า บุคคลผู้ทำการวิจัยหลายท่าน เพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย จักได้นำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

กัญญามณ อินทวาท การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารระดับคณะวิชาที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ คณบดี และ รองคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวม ๓๐๓ คน จำนวน ๒๐ สถาบัน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันอุมศึกษาเอกชนโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอย ทำการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และตรวจสอบการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารระดับ คณะวิชา ๑๐ สถาบัน จำนวนทั้งสิ้น ๗๒ คน นำแบบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการไปทดลองใช้กับ มหาวิทยาลัย ๑ แห่ง โดยใช้มาตรฐานการประเมินของ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (JCSEE) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓ ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะ ความสามารถ และพฤติกรรม มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการ มีความเหมาะสมมากที่สุด ประกอบด้วย ๑) การประเมินตนเองเพื่อกำหนดลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓ ด้าน ๒) การเตรียมการพัฒนาโดยการประชุมชี้แจง จัดทำคู่มือพัฒนา ๓) การดำเนินการ

พัฒนา โดยจัดกิจกรรมระหว่างการทำงาน และ ๔) การประเมินผลการดำเนินการ โดยการประเมินภาพรวม และประเมิน ความก้าวหน้าระหว่างการจัดกิจกรรม และผลการวิจัย พบว่า การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการไปใช้ เป็นประโยชน์มากที่สุด ขั้นตอนการประเมินเพื่อกำหนดคุณลักษณะ มีความถูกต้องในการนำไปใช้มากที่สุด และ ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา และขั้นตอนการประเมินผลมีความเป็นไปได้อย่างมากที่สุด

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เป็นการศึกษาครอบคลุมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ๑๗๕ เขต เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ฐานนิยม มัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า^{๑๓๐} พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น ๓ ด้านสรุปได้ดังนี้ ๑) การบริหารจัดการโรงเรียน (School Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ๒) การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน (Curriculum and Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถ และคุณภาพในการสอนของครูมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครู และนักเรียนออกแบบ สร้าง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตรติดตาม กำกับ ดูแล การใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารเวลา พิกัดระยะเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียน และชุมชน ๓) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน (Community Team and Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และการกระทำของผู้อื่น คัดลอกกรอบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และชุมชน

นงลักษณ์ เรือนทอง ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ๑) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และ ๒) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ๒) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มี

^{๑๓๐} ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

ประสิทธิผล ๒) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ๓) การตรวจสอบ และการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสม ๔) การปรับปรุง และนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนยอดนิยม จำนวน ๑๔๘ โรงเรียน และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน ๑๕๔ โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนยอดนิยมจำนวน ๗๖๒ ในรอบที่ ๑ และยืนยันความคิดเห็นในรอบที่ ๒ จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน ๖๑๖ เพื่อใช้ศึกษาความเป็นไปได้ และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การพิจารณารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลใช้รูปแบบการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า^{๑๓๑} ๑. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบคือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหาร และครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ๒. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วันทนา เนาว์วัน ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม และทฤษฎี ทางตะวันตกภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทั่วไป และคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๑๘ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และจากการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนา จำนวน ๑๒ รูป/คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ การวิจัย เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๑๕๖ รูป/คน เป็นผู้บริหาร ๒๑ รูป/คน ผู้ปฏิบัติงาน ๑๓๕ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย

^{๑๓๑}นางลักษณ์ เรือนทอง, “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”, **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า^{๑๓๒} ๑. แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม และทฤษฎีทางตะวันตกของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ พบว่า ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมด้าน หลักปาปณิกธรรม ๓ รองลงมา คือสังฆโสภณสูตร อันดับที่สามคือคุณธรรม อนาคตบิณฑิกะเศรษฐี และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) กระบวนการ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรมสัมมนาภาวะผู้นำการศึกษาคุณงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดี และมีผู้นำที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดี และการกระจายอำนาจภาวะผู้นำในลักษณะการประสานความร่วมมือ ๒. สภาพปัญหาทั่วไป และคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ๑) ด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรขาดความมั่นใจในวิชาชีพครู สวัสดิการ ไม่เท่าเทียมบุคลากรภาครัฐ อัตราการเข้าออกบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒) ด้าน งบประมาณ งบประมาณหลักของโรงเรียนมาจากค่าบุดหนุนเฉลี่ยรายหัวต่อนักเรียน เมื่อนักเรียน มีจำนวนน้อยจึงทำให้มีงบประมาณหมุนเวียนน้อย ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ และ ๓) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารหลักคือเจ้าอาวาสแม้จะมีคณะกรรมการบริหาร แต่ มีการกิจสงฆ์มาก จึงทำให้การบริหารขาดความคล่องตัว และคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมพบว่า มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ๓. ส่วนรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าอันดับแรก หลักธรรมด้านหลักปาปณิกธรรม ๓ ในด้านจักขุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่ดี) ด้านวิรุโ (ด้านความซื่อสัตย์) ในงานความเป็นมืออาชีพ และด้านนิสสยสัมปันโน (การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสร้างสรรคทางสังคม โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) รองลงมาคือสังฆโสภณสูตร ด้านวิสารโ (เป็นผู้แก้แค้น เป็นผู้อาจในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น) ด้านวินีโต (เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความเรียบร้อยในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย) ด้านวิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา มีความรอบรู้ และมีความฉลาดหลักแหลมในการปฏิบัติงาน) ด้านธมมานุธมมปฏิปันโน (ผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร) และด้านพหุสุโต (เป็นผู้มีความรู้ศึกษา ความทรงจำผู้ที่ได้รับ การศึกษามาก) อันดับที่สาม คือคุณธรรมอนาถบิณฑิกะเศรษฐี การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และขยัน สติปัญญาเป็นเลิศ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านความเสียสละ และภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อิสระภาพในการทำงาน การกระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การเป็นแบบอย่างสันติภาพ และสิทธิมนุษยชน และ ต้องการให้ผู้นำมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ต้องมีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง โดยนำมาซึ่งจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนวัตกรรมเพื่อความเหนือกว่า ภายใต้การยึดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน อันนำมาซึ่งความอยู่รอด รวมทั้ง นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองด้วย

^{๑๓๒} วนทนา เนารวัน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร”, ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ไพโรจน์ พรหมมีเนตร ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม คุณธรรมที่นำมาใช้คือหลักอิทธิบาท ๔ มีกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งการวิจัยเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ๒) สร้างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม โดยการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา และทางการบริหารการศึกษา และ ๓) ประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า^{๑๓๓} องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่ามี ๓ องค์ประกอบคือ ๑. หลักการพัฒนา ขั้นตอน และวิธีการพัฒนา และเป้าหมาย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม ๒. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรมพบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ระดับมาก และ ๓. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรมพบว่า มีความเป็นประโยชน์มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

พงกะพรรณ ตะกลมทอง ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า^{๑๓๔} ๑) ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑.๑) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๗ องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ การมีความน่าเชื่อถือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีวุฒิภาวะ ๑.๒) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๕ องค์ประกอบ คือ ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งคน ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำแบบประนีประนอม ความเป็นผู้นำแบบที่ปรึกษา และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ๑.๓) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๔ องค์ประกอบ คือ บทบาทตามตำแหน่ง บทบาทนักสื่อสาร บทบาทในการติดตาม และประสานงาน และบทบาทนักพัฒนา ๒) รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำผู้บริหารระดับกลาง ประกอบไปด้วยวิธีการ และเทคนิคการพัฒนาระบบผู้นำ ๑๗ วิธี คือ บทบาทสมมติเกมการบริหาร กิจกรรม

^{๑๓๓}ไพโรจน์ พรหมมีเนตร, “รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต**, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒).

^{๑๓๔}พงกะพรรณ ตะกลมทอง, “รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๓).

นันทนาการ กิจกรรมพัฒนาจิต กรณีศึกษา การระดมความคิด ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ การเผชิญเหตุการณ์ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เกมการศึกษา การฝึกงาน การสนทนาวงกลม การทำแบบฝึกหัด การทำโครงการจริง การฝึกสั่งการ และการประชุมทางวิชาการ

พัชรี ชำนาญศิลป์ ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒) ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๓) นำเสนอรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้การ วิเคราะห์ด้วยสัณฐานองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) ผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) จากผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๒๕ ท่าน ผู้วิจัย รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการวิจัยพบว่า ^{๑๓๕} ๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง มีจำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญมีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลางกระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุ และผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์(จักขูมา) ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิธูโร) ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิค และ ความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจอดทน ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้

^{๑๓๕}พัชรี ชำนาญศิลป์, “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพทางภาคเหนือตอนล่าง”, *ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เกียรติ ผู้อื่น ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมินผล

กฤษฎทรัพย์ ดอกคำ ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ๒) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ๓) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร มุกดาหาร และนครพนม ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวน ๑๑๖ โรงเรียน ๓๔๘ คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ^{๓๓๖}๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างความศรัทธา ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านความพร้อม และความเข้มแข็งของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านการบริหารจัดการ ๒) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ โดยการใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ ๘ ชุด และการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น ๑ โรงเรียน และระยะติดตามผลโดยการประชุม และใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ๓) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง ๓ ระยะ พบว่า หลังการปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สรฤติ ตีปู้ ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีวิธีการดำเนินการวิจัย ๓ ขั้นตอน คือ ๑) ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้เทคนิคการประยุกต์เดลฟาย (Delphi Technique) ในการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ คน ๒) สร้างรูปแบบประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา

^{๓๓๖}กฤษฎทรัพย์ ดอกคำ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๑๒๐ คน ส่วนที่ ๒ สร้างรูปแบบ และ ๓) ประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน เพื่อประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ ๒ การประเมินความเหมาะสมความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า^{๑๓๗}) คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต้องพัฒนาอยู่ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ และความสามารถมี ๑๔ คุณลักษณะจำเป็นต้องพัฒนา ๔ คุณลักษณะ ด้านเจตคติมี ๑๑ คุณลักษณะ จำเป็นต้องพัฒนา ๓ คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพมี ๑๓ คุณลักษณะ จำเป็นต้องพัฒนา ๔ คุณลักษณะ ด้านทักษะการปฏิบัติงานมี ๑๒ จำเป็นต้องพัฒนา ๓ คุณลักษณะ สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และที่จำเป็นต้องพัฒนามี ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการแนะนำ และให้คำปรึกษามี ๑๕ พฤติกรรม จำเป็นต้องพัฒนา ๓ พฤติกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และพัฒนานักศึกษามี ๑๔ พฤติกรรม จำเป็นต้องพัฒนา ๓ พฤติกรรม ด้านการควบคุม ติดตามประเมินผลมี ๙ พฤติกรรม จำเป็นต้องพัฒนา ๓ พฤติกรรม ๒) การสร้างรูปแบบ มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิด และหลักการกำกับรูปแบบ วัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบ คุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องพัฒนา แผนการพัฒนาภาวะผู้นำ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓) การประเมินรูปแบบการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญตามความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สำเร็จ วงศ์ศักดิ์ ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ๒) สร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และคำถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันทั้งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินความคิดเห็นจากแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าทุกท่านมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าควรสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า^{๑๓๘} ผู้บริหารเห็นว่า ตนมีการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ในสถานศึกษา

^{๑๓๗} สรรฤดี ดีปู้, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๓).

^{๑๓๘} สำเร็จ วงศ์ศักดิ์, “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา และเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓).

ตามรายการในแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามสำหรับครู เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริง ครูมีความคิดเห็นว่าในปีที่สถานศึกษา ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้รับรางวัลพระราชทาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และความต้องการของครูต้องการให้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับมาก และมีคุณธรรม จริยธรรมในระดับ มากเช่นเดียวกัน

อ้อย สจิมรัมย์ ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัด สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อ ประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน พบว่า^{๑๓๙} พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ สามารถสังเคราะห์ได้เป็น ๔ ด้าน คือ ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ และด้านการจัดบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัย ๒) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการที่เป็นอยู่จริง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า ๕ ระดับ สอบถามจากผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นอนุบาลถึงปีหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน พบว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ สามารถสังเคราะห์ได้เป็น ๔ ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการจัดบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัย ๒) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นอยู่ จริง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า ๕ ระดับ สอบถามจากผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ ๖ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวน ๕๕๐ คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน ๒๗๕ และครูผู้สอน ๒๗๕ คน ผล การวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ๕ ลำดับ จากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ในแต่ละด้าน ทั้ง ๔ ด้าน เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อนำไปสร้างรูปแบบ ในขั้นตอนต่อไป ๓) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบ ๕ ส่วน คือ แนวคิด และหลักการกำกับรูปแบบ วัตถุประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องการ พัฒนา แผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) การ

^{๑๓๙} อ้อย สจิมรัมย์, “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๔).

ประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ๑๕ คน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากถึงมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

Leithwood & Jantzi ได้ทำการศึกษาการฝึกภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนชั้นนำ ๑๒ แห่ง ซึ่งมีประสิทธิผลในการบริหารงานสูง พบว่า ผู้ที่ขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือ คือ ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสิ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่ เป็นผู้ที่มีการยุทธแบบเปลี่ยนแปลงสภาพที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือขึ้นในโรงเรียน^{๑๔๐}

Mc Canthy ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และครู ผลการวิจัยพบว่า^{๑๔๑} กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการณ์สอน การวัด และการประเมินผลการศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาท มีความรับผิดชอบ และบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Kouzes & Posner ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้อย่างกว้างขวาง โดยผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้วันต่อวัน และปีต่อปี ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำต้องฝึกฝนให้เกิดคุณสมบัติ ๕ ประการกับตนเอง คือ ๑) การท้าทายกระบวนการ (Challenging the Process) ค้นหาโอกาสใหม่ ที่ท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ มีการทดลองบริหารความเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด ๒) ดลบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคตสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับค่านิยมความคาดหวัง ความสนใจ ความใฝ่ฝันของผู้ตาม ๓) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ (Enabling Others to Act) ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ตามโดยร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้สึกร่วมกันของผู้ตามส่งเสริมความร่วมมือมุ่งสู่เป้าหมาย และสร้างความไว้วางใจ ๔) สร้างวิถีทางต้นแบบ (Modeling the Way) ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ง่ายเพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นผูกพันสร้างตัวอย่างสำหรับผู้ตามเพื่อให้เป็นแนวทางมุ่งสู่ความสำเร็จ

^{๑๔๐} Leithwood & Jantzi, *Transformational Leadership: How Principals Can Help Reform Cultures*, (Paper Presented At the Annual Meeting of The Canadian Association For Curriculum Studies, 1990).

^{๑๔๑} Mc Canthy, *The Role of The Secondary School Principle In New Jersey*, (Dissertation Abstracts International, 32 (2): 705-A, 1991).

๕) ส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the Heart) ระลึกไว้เสมอว่าผู้ตามแต่ละคนนั้นมีความเสียสละ เพื่อความสำเร็จของทุกโครงการควรมีการฉลองเมื่องานประสบความสำเร็จ^{๑๔๒}

Blase & Blase ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครู ในทางความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ ๑) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด ๒) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์ ๓) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน และ ๔) สร้างข้อตกลงของกลุ่ม และขององค์กร

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานกล่าววามานี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็น และความก้าวหน้าของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการสอน และการเรียนรู้ รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

๑. สร้างความมั่นใจว่า กระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และการปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้

๒. ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา

๓. แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้^{๑๔๓}

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย ดังต่อไปนี้ กัญญามน อินหวาง (๒๕๖๐) , ประสิทธิ์ เขียวศรี (๒๕๔๘) , นงลักษณ์ เรือนทอง (๒๕๕๐) , ไพโรจน์ พรหมมีเนตร (๒๕๕๒) , พงกะพรรณ ตะกลมทอง (๒๕๕๓), ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (๒๕๕๓) , สรรฤดี ดีปุ (๒๕๕๓), สำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (๒๕๕๓) , อ้อย สัมรัมย์ (๒๕๕๔) , Leithwood & Jantzi (๑๙๙๐), Mc Canthy (๑๙๙๑), Kouzes & Posner (๑๙๙๗) , Blase & Blase (๒๐๐๔) ผู้วิจัย สามารถนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไข การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ ดังนี้

^{๑๔๒} Kouzes & Posner, *The Leadership Challenge*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1997).

^{๑๔๓} Blase & Blase, *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*, (Thousand Oaks, CA: Corwin, 2004).P- 29

สภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม

๑. การจัดการมีการกำหนดนโยบายจากผู้บริหาร ส่วนบุคลากรครู อาจารย์ ผู้รับผิดชอบเฉพาะส่วนที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เจ้าหน้าที่ร่วมกันรับผิดชอบงานตามความเหมาะสม
๒. ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดทำโครงสร้างองค์การสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ
๓. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน ต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาการเรียนการสอนโดยภาพรวมยังเป็นรูปแบบเดิมๆ ขาดการปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน
๔. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริหารเวลา
๕. การบริหารขาดความคล่องตัว และคุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่ ความเสียสละ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และชุมชน ความทุ่มเทในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม
๖. ความยุติธรรมเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และมีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการแก้ไข

๑. ผู้บริหารนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเอง โดยใช้ (หลักอิทธิบาท ๔) มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมุ่งงานมุ่งคน มีบทบาทในการสื่อสาร การติดตามประสานงาน
๒. ผู้บริหารต้องมียศประกอบของภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ความชำนาญ มีมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท๔) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ สุจริต สร้างความศรัทธา เชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมิน
๓. คุณลักษณะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
๔. การพัฒนาภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และติดตามผล

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นต้น จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ก. ความหมายของรูปแบบ

ผู้วิจัย สรุปความหมายของรูปแบบจากนักวิชาการ คือ บุญชม ศรีสะอาด, ทิศนา ขัมมณี, เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, อุทัย บุญประเสริฐ, อุทุมพร จามรมาน, รัตนะ บัวสนธ์, Tosi, H.L. & Carroll, Stoner & Wankel, Good, Keeves, P.J. ได้ว่ารูปแบบเป็นเรื่องของการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร มีลักษณะเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบมีมากกว่า ๑ มิติหลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และกัน ในเชิงความสัมพันธ์ และเชิงเหตุผล

ข. ประเภทของรูปแบบ

ผู้วิจัย ได้สรุปประเภทของรูปแบบ จากนักวิชาการ คือ Smith & Others, Keeves, P.J., Husen & Postlethwaite, Joyce, B. & Weil, Steiner, G.A., Hersey, Blanchard & Johnson, สไนเดอร์ Steiner, เฮอร์เซย์ และจอร์นสัน hersey & Johnson ได้ว่า ประเภทของรูปแบบไม่ว่าจะเป็น ๑. รูปแบบเชิงแผน ๒. รูปแบบเชิงกายภาพ ๓. รูปแบบเชิงทฤษฎี ๔. รูปแบบเชิงข้อความ ๕. รูปแบบเชิงปฏิบัติ

ค. คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

ผู้วิจัย ได้สรุปสรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจากนักวิชาการ คือ Keeves, P.J., Bertalanfly L.v., ทาคาโอะ มียากาวะ, Husen and Postlethwalle, Willer, D. ได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบต้องเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์แบบมีโครงสร้างจากส่วนประกอบที่สำคัญ ๑. ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องแบบรวมๆ ๒. ควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓. ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ในการนำหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักไปใช้กับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) ด้านการบริหาร ๓) ด้านงบประมาณ ๔) ด้านการบริหารทั่วไป ๔) รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่

ง. องค์ประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัย ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการ จำนวน ๗ ท่าน คือ (๑) Brown, W.B., & Moberg, D.J. (๒) Keeves, P.J. (๓) Hartman (๔) Bush, T. (๕) สมาน อัสวภูมิ (๖) ศิริชัย กาญจนวาสี (๗) ทิศนา ขัมมณี และคณะ (๘) ผู้วิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรมีลักษณะ ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ได้แก่ หลักการ, วัตถุประสงค์, บริบทของสถานศึกษา ,ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ได้แก่ กระบวนการพัฒนา , ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้ ได้แก่ การเตรียมการดำเนินงาน , การดำเนินงาน, การประเมินผลการดำเนินงาน, การสรุปผลการดำเนินงาน ,ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ

จ. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัย ได้สรุปการพัฒนารูปแบบ จากนักวิชาการ คือ Keeves, P.J., Willer, D., Seels & Richey, Strickland, Joyce, B. and Weil, M., บุญชม ศรีสะอาด, สมาน อัสวภูมิ, อุทัย บุญประเสริฐ สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ๑) การศึกษาแนวคิดทฤษฎี ๒) การสร้างรูปแบบ ๓) การตรวจสอบรูปแบบ

๒.๖.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ก. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัย ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ ๑) อุดมศักดิ์ ผานัด ๒) ไกสิลภู่ เปลรินทร์ ๓) ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ ๔) Davis & Thomas ๕) วินัย ป้อมดำ ๖) ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำ การสั่ง การบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้และการสอนของนักเรียน มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านวิชาการ มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร สร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย

ข. คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัย ได้สรุปคุณลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ Bernard, C.J., ธงชัย สันติวงษ์, กิติ ตยัคคานนท์, กวี วงศ์พุ่ม, ยงยุทธ เกษสาคร สรุปได้ว่าคุณลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้อง สามารถจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ๒) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น ๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์กร และสังคม สามารถปรับตัว และอารมณ์ มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน ๔) แสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

ค. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัย ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ลัตดาวรรณ นัตดาเทพ, วิษณุ จุลวรรณ, McEwan, Seyfarth, กัญญามนต์ อินทว้าง, ไซยา ภาวะบุตร, Hallinger and Murphy, ไกสิลภู่ เปลรินทร์, จินตนา ศรีสารคาม, ฆนัท ธาตุทอง, ไซยา ภาวะบุตร, สิริรานี วสุภัทร, ไซยา ภาวะบุตร, จินตนา ศรีสารคาม, ดำรง มูลป้อม, Weber, ประภาศรี สุขเงิน, ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์, บุญมี ก่อบุญ, ดำรง มูลป้อม, Blasé and Blasé, กอปรเชษฐ ตยัคคานนท์ ได้ว่า

๑. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่องานวิชาการ

๒. การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

๔. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้าง และรักษาสัมพันธภาพที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๕. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

ข. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ วรรณรัตดา ถินกลาง, Dessler อ้างถึงในสมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ, Mc Cauley & Velser, James F. Bolt., The Traener's Libray, วัฒนา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ๓) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาพิจารณาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ๔) การประเมินผลก่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสม ๕) การดำเนินการพัฒนาเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคล โดยใช้วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์ตนเอง และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใกล้ชิด ๒) การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีทั้งในบทบาท และกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ หลักสูตรการอบรม การประเมินผล ตลอดจนการติดตามผล ๓) มีพื้นฐานความเชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖.๓ หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ก. ความหมายของหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย ได้สรุป ความหมายของหลักพุทธธรรม จากนักวิชาการ จำนวน ๖ ท่าน คือ ๑) คุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พระพรหม ๒) พระมหาสมชาย สิรินนโท ๓) จรูญ รัตนกาล ๔) เฟลโต (Plato) (อ้างถึงใน วิจารณ์ โจนประภา, ๒๕๕๙) ๕) พระธรรมปิฎก (ประยุท ปยุตโต) ๖) พระธรรมปิฎก (ประยุท ปยุตโต) ๗) ผู้วิจัย ได้ว่า เป็นหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งชุมทรัพย์ที่นักบริหารทั้งหลาย จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และเป็นพลังในการทำงาน การครองใจคน ความสำเร็จของงาน และท้ายสุดยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลสูงยิ่ง ในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติ ด้านจิตใจ และปัญญา เป็นกระบวนการขัดเกลาให้ค้นหาเบาบางลงไป สามารถนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดสันติในใจ และเกิดความสงบสุขของสังคม และรู้จักการปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญูณ และคุณธรรม

ข. หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นทางที่จะนำองค์กรให้เกิดการพัฒนา สร้างประสิทธิภาพของผู้นำให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องอย่าง เหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดี ความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำ ในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ดำเนิน กิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

ผู้วิจัย จักได้ใช้หลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท ๔ มาบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีการวางแผน มีความ รอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ และ กำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือมองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็น

กลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุ และผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่นโดยยึดหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้สำหรับพัฒนางานวิชาการ

ค. ความหมายของอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย ได้สรุปจากตารางวิเคราะห์ความหมายอิทธิบาท ๔ จำนวน ๑๐ ท่าน ประกอบด้วย ๑) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ๒) พุทธทาสภิกขุ ๓) กลิน อัทธะโยธิน ๔) ราชบัณฑิตยสถาน ๕) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ๖) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ๗) ดนัย จันทรเจ้าฉาย ๘) วิเชียร พากเพียร (๙) พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ) ๑๐) ผู้วิจัย ผู้วิจัย สรุปความหมาย หลักอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า เป็นทางแห่งความสำเร็จ และสนับสนุนกิจการงานให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริม ผู้บริหาร และครูผู้สอนสามารถนำไป ปฏิบัติได้ครบถ้วนจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสมบูรณ์

ข. อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหลักอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ ตามที่ท่านผู้รู้ได้ ทำการศึกษา และแสดงให้เห็นว่า มีความสำคัญอันจะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังพิเศษ ส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงสัมฤทธิ์ผล เช่น ฉันทะ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และอยากให้งานนั้น บรรลุถึงจุดหมาย วิริยะ ได้แก่ ความเพียร ความกล้าสู้ ไม่กลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก จิตตะ ได้แก่ ความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปทีอื่น วิมังสา ได้แก่ ความ สอบสวนไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผล

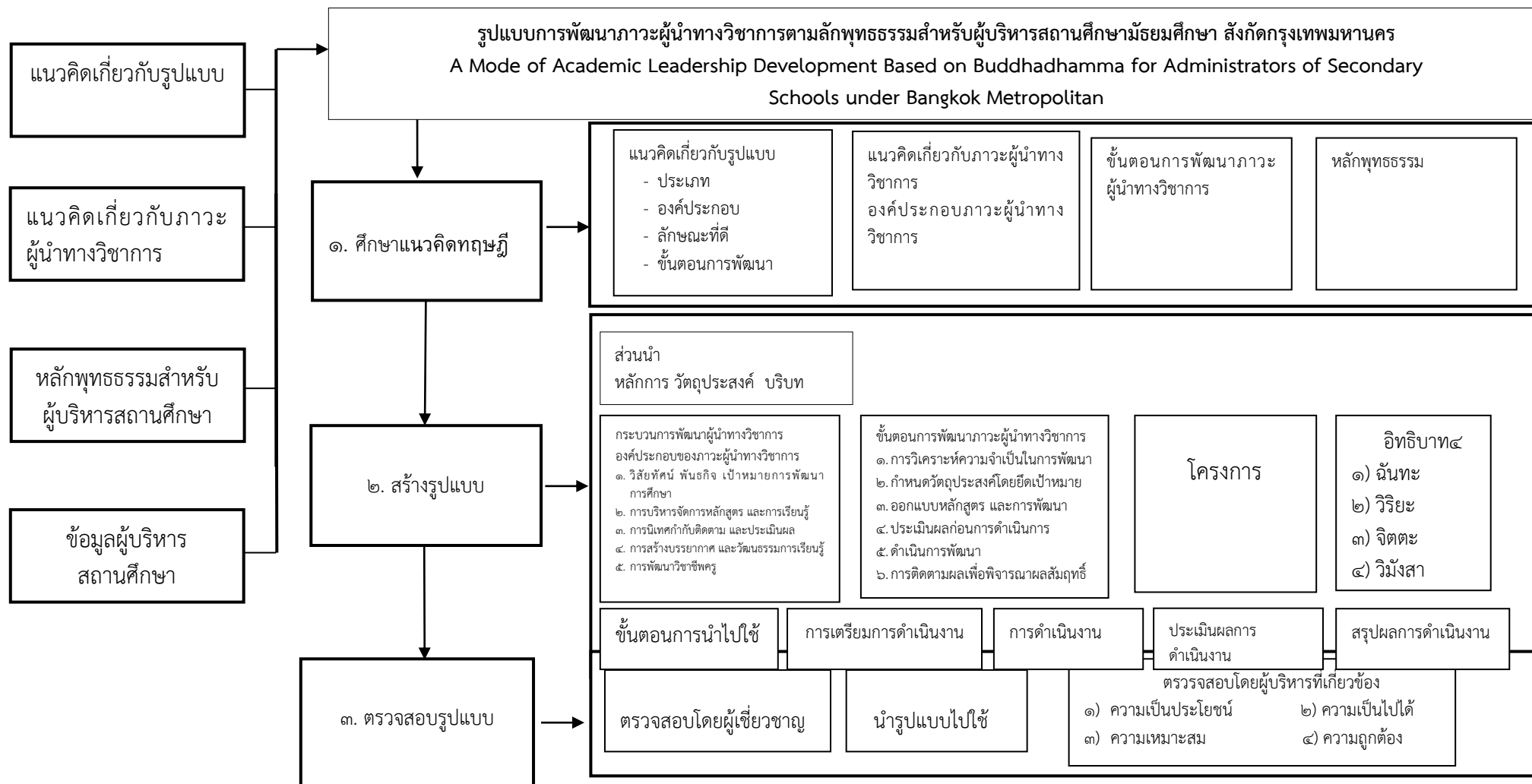
ง. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย ได้สรุปอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ คือ แก้ว ชิตตะขบ, วิจิตร สังข์ประพันธ์, ปิ่น มุทุกันต์ ไว้ว่า การดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจคอยผลักดันการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความไฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

จ. ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย ได้สรุปประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ จากนักวิชาการ คือ พระมหาอำนาจ ปวทณโน, ดนัย จันทรเจ้าฉาย, แก้ว ชิตตะขบ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ ได้ว่า ๑) ประโยชน์ของ อิทธิบาทสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ หลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ และเป็น แรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๒) ช่วยทำให้งานไม่ผิดพลาด และทำ ให้มองเห็นช่องทางที่จะทำงานได้ผลดี

ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สรุปขั้นตอนการวิจัย

๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑. ศึกษาเอกสาร

วิธีดำเนินการวิจัย: ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดหัวข้อในแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

แหล่งข้อมูล: พระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัย Website

เครื่องมือ: แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) เป็นแบบวิเคราะห์ และการสังเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และร่างรูปแบบ

๒. การแจกแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย : แจกแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

แหล่งข้อมูล : หัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๓ โรงเรียน จำนวนหัวหน้ากลุ่มสาระที่เป็นประชากร จำนวน ๒๖๙ คน

เครื่องมือ : แบบสอบถามแบ่งเป็น ๒ ตอน เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลลัพธ์ : สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

๓. การสัมภาษณ์

วิธีดำเนินการวิจัย: สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล: ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ แห่งๆ ละ ๔ คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือ: แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์: สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย ยกร่าง

วิธีดำเนินการวิจัย: ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัย

แหล่งข้อมูล: ผลลัพธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑

เครื่องมือ: ศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๑)

๒. พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

วิธีดำเนินการวิจัย: พัฒนาโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

แหล่งข้อมูล: ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ รูป/คน คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ต้องการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

เครื่องมือ: แบบสัมภาษณ์ ที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๑)

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๒)

ขั้นตอนที่ ๓ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การแจกแบบสอบถาม ๒) การนำเสนอรูปแบบ

๑. การแจกแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย: ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม ๔) ความถูกต้อง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

แหล่งข้อมูล: ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๑๐๙ คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เครื่องมือ: แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ทางสถิติ ๑) ค่าร้อยละ ๒) ค่าความถี่ (f) ๓) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ๔) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

ผลลัพธ์: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ร่างฉบับที่ ๓)

๒. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย: ปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

แหล่งข้อมูล: อาจารย์ที่ปรึกษา (ประธานกรรมการและกรรมการ) และผู้วิจัย

เครื่องมือ: แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนทั้งหมด ๑๐๙ โรงเรียน เป็นประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๗๒ คน ใช้ข้อมูล ปีการศึกษา ๒๕๖๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหา และ ๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบ

๑. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๓ โรงเรียน จำนวนหัวหน้ากลุ่มสาระที่เป็นประชากร ๒๖๙ คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากรเท่ากับ ๐.๕ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ๕ % และระดับค่าความเชื่อมั่น ๙๕ % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างและนำมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random sampling) โดยมีแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑) กำหนดจำนวนสถานศึกษาที่เปิดระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๙ โรงเรียน

๒) กำหนดประชากรทั้งหมด เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ เป็นประชากรทั้งหมด ๘๗๒ คน

๓) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan) ที่ขนาดประชากร ๙๐๐ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๖๙ คน

๔) กำหนดสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายโดยใช้จำนวนสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการจับฉลาก เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวนโรงเรียนละ ๘ ฉบับ

ตารางที่ ๓.๑ ข้อมูลประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	คลองเตย	๘	
๒	วัดเศวตฉัตร	คลองสาน	๘	
๓	วัดทองเพลง	คลองสาน	๘	★
๔	มัธยมวัดสุทธาราม	คลองสาน	๘	
๕	บางชั้น	คลองสามวา	๘	
๖	วัดคูบัว	คลองสามวา	๘	
๗	วัดพระยาสุเรนทร์	คลองสามวา	๘	★
๘	สุเหร่าแสนแสบ	คลองสามวา	๘	
๙	เสนานิคม	จตุจักร	๘	
๑๐	มัธยมประชานิเวศน์	จตุจักร	๘	
๑๑	วัดโพธิ์ทอง	จอมทอง	๘	
๑๒	วัดยามรุ่ม	จอมทอง	๘	★
๑๓	วัดไทร	จอมทอง	๘	
๑๔	วัดเวฬุวนาราม	ดอนเมือง	๘	★
๑๕	ประชาอุทิศ	ดอนเมือง	๘	
๑๖	บำรุงรวีวรรณ	ดอนเมือง	๘	★

ลำดับ ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑๗	สามเสนนอก	ดินแดง	๘	
๑๘	วิสุทธิศ	ดินแดง	๘	
๑๙	ฉิมพลี	ตลิ่งชัน	๘	
๒๐	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	ทวีวัฒนา	๘	
๒๑	มัธยมปทุมมาวาส	ทวีวัฒนา	๘	★
๒๒	นาหลวง	ทุ่งครุ	๘	
๒๓	วัดทุ่งครุ	ทุ่งครุ	๘	
๒๔	วัดมะลิ	บางกอกน้อย	๘	
๒๕	มัธยมบ้านบางกะปิ	บางกะปิ	๘	★
๒๖	วัดหัวกระบือ	บางขุนเทียน	๘	
๒๗	ราชมนตรี	บางขุนเทียน	๘	
๒๘	วัดสะแกงาม	บางขุนเทียน	๘	★
๒๙	วัดแสงดำ	บางขุนเทียน	๘	
๓๐	วัดบางกระบือ	บางขุนเทียน	๘	★
๓๑	วัดกำแพง	บางขุนเทียน	๘	
๓๒	วัดกก	บางขุนเทียน	๘	
๓๓	ไทยนิยมนสงเคราะห์	บางเขน	๘	
๓๔	วัดราชสิงขร	บางคอแหลม	๘	★
๓๕	วัดบุญประดิษฐ์	บางแค	๘	
๓๖	คลองหนองใหญ่	บางแค	๘	
๓๗	บางเชือกหนัง	บางแค	๘	
๓๘	บางแคเหนือ	บางแค	๘	★
๓๙	วัดราษฎร์บำรุง	บางแค	๘	
๔๐	วัดมัสถ์นิตการาม	บางซื่อ	๘	
๔๑	วัดบางนาใน	บางนา	๘	
๔๒	รุ่งเรืองอุปถัมภ์	บางนา	๘	
๔๓	เพ็ญพินอนุสรณ์	บางนา	๘	
๔๔	บ้านนายเหรียญ	บางบอน	๘	★
๔๕	พระยามนธราธุราชศรีพิจิตร	บางบอน	๘	
๔๖	บางยี่ขัน	วิทยาเขต	๘	★
๔๗	คลองกุ่ม	บึงกุ่ม	๘	
๔๘	แย้มจาดวิชานุสรณ์	บึงกุ่ม	๘	★
๔๙	วัดชัยมงคล	ปทุมวัน	๘	

ลำดับ ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๕๐	วัดปทุมวนาราม	ปทุมวัน	๘	
๕๑	แก่นทองอุปถัมภ์	ประเวศ	๘	★
๕๒	สุเหร่าจรเข้ขบ	ประเวศ	๘	
๕๔	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	ประเวศ	๘	
๕๕	พูนสิน	พระโขนง	๘	
๕๖	วัดนิมมานนรดี	ภาษีเจริญ	๘	
๕๗	วัดจันทร์ประดิษฐาราม	ภาษีเจริญ	๘	
๕๘	วัดอ่างแก้ว	ภาษีเจริญ	๘	
๕๙	วัดโคนอน	ภาษีเจริญ	๘	★
๖๐	วัดมะพร้าวเตี้ย	ภาษีเจริญ	๘	
๖๑	วัดทองศาลางาม	ภาษีเจริญ	๘	★
๖๒	บ้านเกาะ	มีนบุรี	๘	
๖๓	วัดทองสัมฤทธิ์	มีนบุรี	๘	
๖๔	วัดใหม่ลำนากแขวก	มีนบุรี	๘	★
๖๕	สุเหร่าทรายกองดิน	มีนบุรี	๘	
๖๖	กิ่งเพชร	ราชเทวี	๘	
๖๗	วัดบางปะกอก	ราษฎร์บูรณะ	๘	
๖๘	รัตนจินะอุทิศ	ราษฎร์บูรณะ	๘	
๖๙	วัดลาดกระบัง	ลาดกระบัง	๘	★
๗๐	วัดปลูกศรัทธา	ลาดกระบัง	๘	
๗๑	วัดสังฆราชา	ลาดกระบัง	๘	★
๗๒	วัดสุทธาโชน	ลาดกระบัง	๘	
๗๓	แสงหิรัญวิทยา	ลาดกระบัง	๘	
๗๔	วัดทิพพาวาส	ลาดกระบัง	๘	★
๗๕	วัดราชโกษา	ลาดกระบัง	๘	
๗๖	วัดลานบุญ	ลาดกระบัง	๘	
๗๗	วัดปากบึง	ลาดกระบัง	๘	
๗๘	ลอยสายอนุสรณ์	ลาดพร้าว	๘	★
๗๙	วัดลาดพร้าว	ลาดพร้าว	๘	
๘๐	วิจิตรวิทยา	วัฒนา	๘	
๘๑	สุเหว่าบ้านดอน	วัฒนา	๘	★
๘๒	วัดใต้	สวนหลวง	๘	
๘๓	วัดปากบ่อ	สวนหลวง	๘	★

ลำดับ ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๘๔	สุเหร่าใหม่	สวนหลวง	๘	
๘๕	มัธยมนาคนาวา	สวนหลวง	๘	★
๘๖	สุเหร่าสีรอ	สะพานสูง	๘	
๘๗	สามแยกคลองหล่อแหล	สะพานสูง	๘	
๘๘	สายไหม	สายไหม	๘	★
๘๙	วัดเกาะสุวรรณาราม	สายไหม	๘	
๙๐	วัดหนองใหญ่	สายไหม	๘	★
๙๑	ประชาชนกุล	สายไหม	๘	
๙๒	วัดอุดมรังสี	หนองแขม	๘	
๙๓	ประชาบำรุง	หนองแขม	๘	★
๙๔	บ้านขุนประเทศ	หนองแขม	๘	
๙๕	มนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์	หนองแขม	๘	★
๙๖	วัดศรีนวลธรรมวิมล	หนองแขม	๘	
๙๗	หนองจอกพิทยาคม	หนองจอก	๘	★
๙๘	บ้านลำตันกล้วย	หนองจอก	๘	
๙๙	วัดพระยาปลา	หนองจอก	๘	
๑๐๐	วัดสามง่าม	หนองจอก	๘	
๑๐๑	สุเหร่าลำแขก	หนองจอก	๘	★
๑๐๒	สังฆประชาชนุสรณ์	หนองจอก	๘	
๑๐๓	วัดลำด้อยติ่ง	หนองจอก	๘	
๑๐๔	ทุ่งสองห้อง	หลักสี่	๘	
๑๐๕	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๑	หลักสี่	๘	★
๑๐๖	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๒	หลักสี่	๘	
๑๐๗	การเคหะท่าทราย	หลักสี่	๘	★
๑๐๘	บางเขน	หลักสี่	๘	
๑๐๙	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	ห้วยขวาง	๘	

หมายเหตุ: รูปดาวแสดงถึงโรงเรียนที่จับฉลากได้

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๑๐๙ โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร ๑๐๙ คนทั้งหมด

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาของรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คน โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

๒. สถานศึกษามีผลการสอนโอเน็ตผ่านระดับประเทศ ๓ กลุ่มสาระขึ้นไป

๓. สถานศึกษามีรางวัลที่เป็นผลงานด้านวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) นักวิชาการด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ๓) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีเกณฑ์ ดังนี้ ๑) เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ๓) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

๒. นักวิชาการด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีเกณฑ์ ดังนี้ ๑) เป็นผู้ที่บริหารโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีเกณฑ์ ดังนี้ ๑) สถานศึกษาได้รับรางวัล ระดับประเทศ ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลดีเด่น ระดับประเทศ ๓) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบคำถามสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัย ได้แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ผู้วิจัย สร้างเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้วิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยใช้ในการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน ๔ คน เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓.๓.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ รูป/คน เป็นกลุ่มปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓.๓.๔ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัย ใช้สอบถามความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐๙ ชุด เพื่อการตรวจสอบร่างรูปแบบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

๓.๔.๒ ศึกษาจากภาคสนาม (Field Studies) ผู้วิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) และการเก็บบันทึกด้วยภาพถ่าย เพื่อเก็บข้อมูลตามความเป็นจริง ที่ถูกต้องมากที่สุด

๓.๔.๓ เก็บข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้จะใช้แบบการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) เป็นการนำผลของการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ ๓ เสา (Triangulation) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้วยวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการใช่วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเอกสาร การสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ต่างบุคคล ต่างเวลา และต่างสถานที่ ตามกรอบแนวคิดของสุภางค์ จันทวานิช^๑

^๑สุภางค์ จันทวานิช, การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๒.

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis)

๑. สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระ ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับตามแบบ (Likert Five Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามสภาพจริง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

๕ หมายถึง	สภาพปัญหาระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง	สภาพปัญหาระดับมาก
๓ หมายถึง	สภาพปัญหาระดับปานกลาง
๒ หมายถึง	สภาพปัญหาระดับน้อย
๑ หมายถึง	สภาพปัญหาระดับน้อยที่สุด

๒. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สอบถามเพื่อตรวจสอบ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้มาตรฐานการตรวจสอบ ๔ ด้าน^๒ คือ ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม ๔) ความถูกต้อง โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

๑) ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ มีคุณค่า และสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

๒) ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดความคุ้มค่า และยังสามารถสร้างการยอมรับต่อการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา

๓) ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ช่วยแก้ปัญหการบริหารงาน และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรายงานผลการบริหารงานได้อย่างเปิดเผย

๔) ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ มีความครอบคลุมกับขอบข่ายภาระงาน มีความสอดคล้องกับขอบข่ายภาระงาน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากนั้น นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

^๒Likert อ้างในบุญชุม ศรีสะอาด, วิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๕),

- ๕ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง
ระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง
ระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง
ระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง
ระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง
ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย น้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์ในการ
วิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของ (Best W, John, ๑๙๙๗)^๓ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายความว่า อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๖ สรุปขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” นี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน
วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

^๓Best, John W., **Research in Education**, 3 ed., (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1997), p. 190.

ตารางที่ ๓.๒ สรุปขั้นตอนในการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. เพื่อศึกษา สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาเอกสาร ๒. แบบสอบถาม ๓. การสัมภาษณ์	๑. ศึกษาสภาพปัญหาจากเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบ , องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ,ข้อมูลสถานศึกษา	พระไตรปิฎก, วรรณคดี, หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, Website	แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	สภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
		๒. ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ จำนวน ๒๖๙ คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	- ค่าร้อยละ (percentage) - ค่าความถี่ (frequency distribution) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	สภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
		๓. ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร รวม ๔ คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก	แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ	มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ยกร่างรูปแบบการ	๑. ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง	๑. ผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์	แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลัก

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
ทางวิชาการตามหลัก พุทธธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	พัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการตามหลักพุทธ ธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ๒. พัฒนารูปแบบโดย การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ๓. ตรวจสอบ รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการตามหลัก พุทธธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา	วิชาการตามหลักพุทธ ธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	ข้อที่ ๑	Study)		พุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา (ฉบับร่างที่ ๑)
		๒. พัฒนารูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการตามหลักพุทธ ธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาโดยการ สนทนากลุ่ม (Focus Group)	๒. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน พระพุทธศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านผู้บริหาร สถานศึกษา โดย การเลือกแบบ เจาะจง และ กำหนดเกณฑ์ใน การคัดเลือก	แบบสัมภาษณ์ที่ได้ จากรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการตามหลัก พุทธธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการตามหลัก พุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา (ฉบับร่างที่ ๒)
		๓. ตรวจสอบโดยการแจก	๓. ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	การวิเคราะห์เนื้อหาและการ	รูปแบบการพัฒนาภาวะ

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
		แบบสอบถามเกี่ยวกับ มาตรฐานการตรวจสอบ ๔ ด้านของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา	สถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ๑๐๘ คน โดยการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random) จำนวน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ คืนมาจากการแจก แบบสอบถาม ๑๐๘ ชุด	(Questionnaire	วิเคราะห์ทางสถิติ ๑) หาค่าร้อยละ ๒) ความถี่ (f) ๓) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ๔) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ผู้นำทางวิชาการตามหลัก พุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา (ฉบับร่างที่ ๓)
๓. เพื่อนำเสนอ รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	มี ดังนี้ ๑. ปรับปรุงแก้ไขและ นำเสนอ		๑) อาจารย์ที่ ปรึกษาหลัก ๒) อาจารย์ที่ ปรึกษาร่วม ๓) ผู้วิจัย	แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	เพื่อนำเสนอรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการตามหลักพุทธ ธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

๔.๑.๑ ผลการวิจัยจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย ดังต่อไปนี้ อุดม ขำนิ ๒๕๕๘, วันทนา เนาว์วัน ๒๕๕๗, พัฒนา อำท้าว ๒๕๔๘, สุภัคกาญจน์ ฤทธิละคร ๒๕๔๘, วีรชาติ วิลาศรี, ๒๕๕๐, พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมฺมณี (ศิริพันธ์) ๒๕๕๑, Mc Canthy ๑๙๙๑, Kouzes & Posner ๑๙๙๗, Blase & Blase ๒๐๐๐, ผู้วิจัย ได้พบสภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และยังได้พบแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัย ขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ขาดความรู้ความสามารถทางการวิจัย ขาดความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ

๒. ด้านงบประมาณ โรงเรียนได้รับเงินงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอกับการใช้สอย

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ขาดแคลนหนังสือเรียนประกอบการเรียนขาดการดูแลซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ สภาพอาคารค่อนข้างเก่า บริเวณโรงเรียนค่อนข้างคับแคบและสภาพแวดล้อมไม่ดี สื่อการสอนที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอ

๔. ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลายังมีน้อย

๕. สถานศึกษาขาดเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ขาดการส่งเสริมงบประมาณในการจัดคอมพิวเตอร์ครูขาดทักษะในเรื่องการใช้เทคโนโลยี

๖. ครูยังใช้เทคโนโลยี จัดหาสื่ออุปกรณ์ นวัตกรรมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ บรรจุครูให้ตรงตาม วิชาเอก และให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนยังมีน้อยอยู่

๗. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนยังมีน้อยอยู่

๘. ผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงานกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งสืบเนื่องจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรม

๙. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลหรือรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยังไม่ทั่วถึง

๑๐. ขาดการปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน

๑๑. ขาดระบบแบบแผนที่ชัดเจน ขาดระบบการจัดการที่ดี

๔.๑.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถาม

ผลจากแบบสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๙ คน ได้นำมาวิเคราะห์สรุปผล ดังต่อไปนี้ ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัย ได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ปี ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๖๙)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๑๙	๔๔.๒๓
หญิง	๑๕๐	๕๕.๗๗
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๔๗	๑๗.๔๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๖๔	๒๓.๗๙
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๙	๓๓.๐๙
๕๑ ปีขึ้นไป	๖๙	๒๕.๖๕
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๑๐๘	๔๐.๑๕
ปริญญาโท	๑๒๘	๔๗.๕๘
ปริญญาเอก	๓๓	๑๒.๒๗
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๔. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ปี		
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี	๕๕	๒๐.๔๔
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๖ - ๑๐ ปี	๘๐	๒๙.๗๔
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑๑ - ๑๕ ปี	๙๑	๓๓.๘๓
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑๖ ปีขึ้นไป	๔๓	๑๕.๙๙
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๗ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๙ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๘ และปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ปี ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๓

ข. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมถึงสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านด้านการการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๓) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ๔) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ๕) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๔.๒๖	๐.๖๘	มาก
๒. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	๓.๙๘	๐.๖๓	ปานกลาง
๓. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	๔.๐๑	๐.๗๕	มาก
๔. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	๓.๘๘	๐.๗๘	ปานกลาง
๕. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	๔.๑๓	๐.๖๕	มาก
ผลรวมทุกด้าน	๔.๐๕	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๕ SD = ๐.๕๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๖ SD = ๐.๖๘) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๓ SD = ๐.๗๖) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๑ SD = ๐.๗๕) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๙๘ SD = ๐.๖๓) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๘๘ SD = ๐.๗๘)

ค. ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านของสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นมีผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ: ด้านการการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนางานวิชาการ	๓.๙๔	๐.๘๒	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๓	๐.๖๓	มาก
๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ	๔.๖๖	๐.๕๘	มาก
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูผู้สอนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	๓.๙๗	๐.๘๑	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย	๔.๖๕	๐.๖๔	มาก
๖. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๕	๐.๘๓	ปานกลาง
๗. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๔.๐๖	๐.๕๙	มาก
ผลรวมทุกข้อ	๔.๒๖	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๖ SD=๐.๖๘)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด ($\bar{X}$ = ๔.๖๖ SD= ๐.๕๘) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = ๔.๖๕ SD= ๐.๖๔) ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากตามลำดับ ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๖ SD= ๐.๕๙) ตามลำดับ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

๒. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ: ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและบริหารหลักสูตรทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกยุคปัจจุบัน	๓.๓๒	๐.๗๖	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน	๔.๕๗	๐.๗๘	มาก
๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการสอนอย่างหลากหลาย ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๘๔	๐.๘๒	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้	๓.๖๐	๐.๙๗	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้	๔.๖๗	๐.๕๕	มาก
๖. ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	๔.๖๖	๐.๖๒	มาก
ผลรวมทุกข้อ	๓.๙๘	๐.๖๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ มีความคิดเห็นสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเฉลี่ยมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๙๘ SD=๐.๖๓)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๔.๖๗ SD= ๐.๕๕) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๖๖ SD=๐.๖๒) ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}$ = ๔.๕๗ SD=๐.๖๔) สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

๓. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายละเอียดตารางที่ ๔.๕ ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ: ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอนเพื่อ ดูผลการพัฒนา	๔.๕๕	๐.๕๙	มาก
๒. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	๔.๖๐	๐.๖๑	มาก
๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครูสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ	๓.๙๖	๐.๗๘	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ แรงจูงใจให้ครูจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร	๓.๕๙	๐.๘๙	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ	๓.๘๗	๐.๗๕	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือส่งเสริม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างกัลยาณมิตร	๓.๗๘	๐.๘๒	มาก
๗. ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๙	๐.๘๖	ปานกลาง
ผลรวมทุกข้อ	๔.๐๑	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยรวมเฉลี่ยมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๑ SD= ๐.๗๕)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = ๔.๖๐ SD= ๐.๖๑) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอนเพื่อดูผลการ

พัฒนา ($\bar{X}$ = ๔.๕๕ SD = ๐.๕๙) สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

๔. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ: ด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	๓.๔๑	๐.๙๖	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียน	๔.๓๑	๐.๘๒	มาก
๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเสริมสร้างและรักษา สัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียนกับครู นักเรียนผู้ปกครอง และ ชุมชน	๓.๔๒	๐.๙๕	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถ เข้าพบ เพื่อปรึกษาได้ง่าย	๔.๒๗	๐.๕๘	มาก
๕. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	๓.๖๖	๐.๘๐	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน	๔.๑๕	๐.๖๓	มาก
ผลรวมทุกข้อ	๓.๘๘	๐.๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๘๕ SD = ๐.๗๕)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ และกำลังใจแก่ครูและนักเรียน ($\bar{X}$ = ๔.๓๑ SD = ๐.๘๒) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาได้ง่าย ($\bar{X}$ = ๔.๒๗ SD = ๐.๕๘) ด้าน การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน ($\bar{X}$ = ๔.๑๕ SD = ๐.๖๓) สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

๕. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทาง วิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ: ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้	๔.๕๙	๐.๖๒	มาก
๒. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอโดยการจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ	๔.๕๑	๐.๗๗	มาก
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำชมเชยและมอบรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานที่ดี	๓.๖๕	๐.๘๓	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้	๓.๙๘	๐.๘๐	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดครู เพื่อให้ได้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ	๓.๘๓	๐.๗๕	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาต่อ/พัฒนาวิชาการอยู่เป็นประจำ	๔.๑๒	๐.๗๙	มาก
๗. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	๔.๕๓	๐.๖๑	มาก
๘. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	๓.๘๕	๐.๘๗	ปานกลาง
ผลรวมทุกข้อ	๔.๑๓	๐.๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมเฉลี่ยมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๔.๑๓ SD = ๐.๗๖)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๔.๕๙ SD = ๐.๖๒) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}$ = ๔.๕๓ SD = ๐.๖๑) ด้านการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}$ = ๔.๕๑ SD = ๐.๗๗) ด้านให้คำแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการศึกษาต่อ/พัฒนาวิชาการอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}$ = ๔.๑๒ SD = ๐.๗๙) สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

๔.๑.๓ ผลการวิจัยสภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ๔ แห่ง จำนวน ๔ คน
เป็นผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
(รายละเอียดในภาคผนวก ข.) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาจำนวน ๔
แห่ง ประกอบด้วย ๑) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ ๒) โรงเรียนวัดลาดพร้าว ๓) โรงเรียนบ้านลำต้น
กล้วย และ ๔) โรงเรียนบางเขื่อนหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปผลวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๔ ท่าน ดังตาราง

ตารางที่ ๔.๘ สรุปการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบด้านที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์กรประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๑ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการวัด และประเมินผล ความก้าวหน้าในการ นำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ลงสู่การปฏิบัติ	๑. การทำงานทุกอย่าง ทุกคน ทุกฝ่ายต้องร่วม รับผิดชอบ และต้องมี ความรักในงานที่ทำ รู้จักหน้าที่ของตนเอง ๒. สร้างทีมงานตาม โครงสร้างงานเพิ่มจาก โครงสร้างงาน ๔ ฝ่าย เป็นกลุ่มที่ ๕ คือ ด้าน นโยบายและแผน จัดให้ มีสถานที่ทำงาน เป็น ทีมงานที่ติดตาม ความก้าวหน้าของ โครงการ กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องตาม แผนยุทธศาสตร์	๑. ผู้บริหารมีการสร้าง ทีมงานเพื่อนำพาทีมงาน ทำงานได้อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ จำเป็น ที่จะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อ การพัฒนาด้านการ จัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ ๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใน การพัฒนาการศึกษา ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ผู้บริหารมีการติดตาม การวัดและประเมินผล ตามกลุ่มสาระ ตาม แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีการวัดและ ประเมินผลก่อนและหลัง	๑. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทาง วิชาการจำเป็นต้องมี ความรู้ ความเข้าใจ ใน ภาระงาน อุทิศตัวอุทิศใจ ให้กับงานที่ทำ จึงจะ ประสบความสำเร็จได้ ๒. ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบด้านผลสัมฤทธิ์ ที่ไม่ผ่าน หาปัญหา สร้าง ความตระหนักให้กับครู สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว ให้ครูได้วิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัด โดยวางแผน เอา ข้อสอบในปีที่ผ่านมา วิเคราะห์ จัดโครงการ/ กิจกรรม เพื่อสนับสนุน การพัฒนาตามกลุ่มสาระ	๑. ผู้บริหารมีบทบาท สามารถเป็นผู้นำ สั่ง การ สร้างทีมงาน ติดตามตรวจสอบ และ บริหารงานอย่างเป็น ระบบ ทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและ บรรลุจุดหมายของ หลักสูตร ๒. การจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมายได้มีการ วิเคราะห์ SWOT ร่วม ไปกับคณะครู และ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เอา ผลสัมฤทธิ์มาเป็นพันธ กิจ มีการประชุมชี้แจง กำหนด	นำข้อสรุปของ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ คิดเห็นเหมือนกันมา เขียนเป็นหลักการ พัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการ ๑) ผู้บริหารรู้จักบทบาท หน้าที่ มีภาวะผู้นำ ใน การสั่งการสร้างทีมงาน ในด้านการพัฒนาการ เรียนการสอน ทำให้ การทำงานประสบ ความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ ๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ใน การพัฒนาการศึกษา รู้จักบริหารงาน โครงการ/กิจกรรม

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๑ (ต่อ)	๓. มีการสรุปรายงานเป็นระยะทุกเดือน ทั้งรายงานในที่ประชุมและเอกสารหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงาน ๔. จัดทำโครงการสร้างพลัง สร้างพัฒนาการ ให้เกิดความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจใช้วิธีการละลายพฤติกรรม ๕. บริหารของสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ได้แก่	การดำเนินงานโครงการโครงการ/กิจกรรม ใช้วิธีวัดผลโดยการจัดทำแบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์ตรวจสอบ ผลงานของครูและของนักเรียน ๓. สิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ๔. สถานศึกษา จำเป็น ต้องมีสภาพแวดล้อม และสิ่ง	๓. ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุยกับนักเรียนเป็นประจำ มีความถี่บ่อยครั้ง โดยแยกกลุ่มนักเรียนที่ไม่สนใจในการพบปะ พูดคุยเด็กส่วนใหญ่ค่อยตามและเห็นด้วย ครูต้องการอะไรสนับสนุนทุกอย่าง ๔. หน้าตา ภายนอกของสถานศึกษา คือ ส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษาต้องมีบริบทที่สะอาดสวยงาม ร่มรื่น น่าอยู่มิ่วสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อความต้องการของ	โครงการที่สอดคล้องการวัดผลใช้วิธีการประชุมครูในกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้อง ถามปัญหา ๓. ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายทำให้งานสำเร็จ ๔. มีการวางแผน วัดผล ประเมินผล หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ๕. สภาพแวดล้อมเป็นสำคัญที่ทำให้คนในสถานศึกษา เกิดความ	ที่ส่งเริ่มงานวิชาการด้วยความรัก รับผิดชอบเอาใจใส่ในงาน ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ๓) ผู้บริหารรู้จักการติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารรู้จักการ

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๑ (ต่อ)	สภาพแวดล้อมที่สว งาน มีบรรยากาศเป็น วิชาการ มีความร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจาก มลภาวะสถานศึกษา มีวัตถุ อุปกรณ์ ที่หลาก หลาย พร้อมทั้งจะทำให้ ครูได้พัฒนางานวิชาการ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี	อำนวยความสะดวก ใน การพัฒนาความก้าวหน้า ของสถานศึกษาโดย เฉพาะความสะดวก ความ ร่มรื่นสวยงาม น่าอยู่ ผู้ปกครอง ชุมชนให้การ ยอมรับเมื่อเข้ามาภายใน สถานศึกษา	ครูผู้สอน เน้นหาการพัฒนา วิชาการ จำเป็นต้องมี สื่ นวัตกรรมต่างๆ ในการ พัฒนา	ภาคภูมิใจพร้อมที่จะได้ พัฒนา เกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุขจริงๆ แล้วสถานศึกษาต้อง ได้รับการพัฒนาให้ สวยงาม สะอาดมี บรรยากาศของความ เป็นวิทยากรและมีวัสดุ อุปกรณ์ พร้อมทั้งจะ อำนวยความสะดวกใน การก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ สถานศึกษา	แก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานนั้นสำเร็จได้ ตามเวลาที่กำหนดไว้ ๒. วัตถุประสงค์ของการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชา การตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการประยุกต์การ บริหารสถานศึกษาพอ สรุปได้เป็นวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรักในงานและ ทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุ ซึ่งจุดมุ่งหมาย ๒) ผู้บริหารสถานศึกษามี ความเพียรบางบัน ก้าว เผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานได้อย่างดี

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๒ ผู้บริหารมี การตรวจ สอบความ ก้าวหน้าของ นักเรียนอยู่ เสมอ เพื่อให้ บรรลุตาม เป้าหมายของ พันธกิจ	๑. สถานศึกษาจัดให้มีการ สอบกลางภาคก่อนที่จะ มีการสอบปลายภาค มี การรายงานผลให้ ผู้ปกครองทราบ โดยใช้ กิจกรรม พ่อ แม่ เพื่อ แจ้งผลการเรียน และ งานที่ค้างส่ง โดยครู ประจำชั้น พูดคุยกับพ่อ แม่หรือผู้ปกครอง มี แบบรายงานการค้างส่ง งาน เพื่อติดตามว่าให้ มาส่งเมื่อไหร่ เป็นการ กำกับทั้งครูและ นักเรียน เพื่อติดตามงาน ๒. กระบวนการวัดผลและ ประเมินผล ครูทุกคนส่ง คะแนนผลการสอบเข้า	๑. ตรวจสอบจากปฏิทินการ ปฏิบัติงาน ดูผลการ ประเมินจากการอ่านของ นักเรียนทุกรายเดือน สังเกตพฤติกรรมการเข้า ร่วมกิจกรรมของนักเรียน และดูจากผลการ ประเมินโครงการ/ กิจกรรม การสัมภาษณ์ ๒. จากผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน ๓. จากสมุดงาน แบบฝึกหัด ซึ่งจะมีการตรวจทุก เดือนจากผู้บริหารและ สุ่มเรียกตามเลขที่ มีการ เปลี่ยนเลขที่ไปทุกเดือน กรณีที่นักเรียนลาย มือสวย มีผลงานดี	๑. ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้า ในห้องสมุด มีการ แลกเปลี่ยน จัดติวทุกวัน เสาร์ ส่งเสริมให้มี กิจกรรมพัฒนาตามกลุ่ม สาระ แยกกลุ่มนักเรียน เป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ปานกลาง สามารถสอนได้ อย่างรวดเร็ว กลุ่มอ่อนใช้ วิธีการสอนที่หลากหลาย ครูสอนแบบค่อยเป็น ค่อยไป ๒. มีการวัดผลประเมินผล ตลอดเวลา มีการสอนและ สอบ เพื่อพัฒนา ครู รายงานผลและปัญหา ผอ. ได้มีการเชิญครูมาพูดคุย อยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ครู	๑. ผลการสอบปลายภาค เพื่อพัฒนาในปีการ ศึกษาถัดไป และใช้ วิธีการสังเกต ๒. ประชุมชี้แจงให้ ผู้ปกครองรับทราบและ เปิดโอกาส ให้เสนอ แนะ ขอความร่วมมือ จากผู้ปกครอง เป็น หลัก และให้ส่งเสริมใน เรื่องการควบคุมเวลา ผลดีคือผู้ปกครองให้ ความร่วมมือ เป็นอย่าง ดี ทำให้ผลสัมฤทธิ์มี ความก้าวหน้าและ พัฒนาขึ้นจากปีที่ผ่านมา ในกลุ่มสาระ ภาษาไทย คณิตศาสตร์	๓) ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดชัดเจน เอาใจ ใส่ในงานไม่ละทิ้งงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ ๔) ผู้บริหารสถานศึกษามี การตรวจสอบการ ทำงาน หาวิธีแก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ ๓. บริบทของสถานศึกษา บริบทของสถานศึกษา จะต้องเอื้อประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ดังนี้ ๑) สถานศึกษามีสภาพ แวดล้อม ที่สะอาด สวยงาม บรรยากาศ

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๒ (ต่อ)	ระบบ โดยผู้บริหาร สามารถเห็นคะแนนใน ภาพรวมได้จากระบบการ วัดและประเมินผล โดยสถานศึกษาใช้ โปรแกรม InFopro ผู้ปกครองสามารถเข้ามา ดูผลการสอบของนักเรียน ได้เฉพาะของนักเรียนที่ อยู่ในความดูแล ๓. นักเรียนที่ติด ๐ ติด ร. ลดลง แต่ยังมีนักเรียนที่ ผู้ปกครองไม่ได้ดูแลเอาใจ ใส่ ประมาณ ๑๐% ๔. การติดตามความก้าวหน้า ทางด้านวิชาการแสดงให้เห็น ถึงความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของทุก	ผอ. จะมีดาวติดให้และ มารับรางวัลที่ ผอ. ซึ่ง จะแจกหน้าเสาธง ๔. การบริการงานวิชาการ ผู้บริหารและครูต้องมีใจ รักการทำงาน ตั้งใจไม่ ย่อเย้อต่ออุปสรรค ใส่ใจ ในรายละเอียดและ ปรับปรุง สร้างสรรค์งาน อยู่ตลอดเวลา ๕. การทำงานทุกอย่างต้อง มีการวางแผนวัดผล ประเมินผล ทั้งวิธีการ แก้ไขปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ภาคภูมิใจมาก คือ ภาษาอังกฤษ ๓. ผู้บริหารใช้วิธีการให้ครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการ นำผลสัมฤทธิ์มาบริหาร จัดการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ ๔. คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ มี การติดตามตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ ด้านการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผล ต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ การพัฒนาการศึกษาและ จัดทำเป็นเอกสารรายงาน ต่อ ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและรายงาน	วิทยาศาสตร์ ส่วน ภาษาอังกฤษใช้วิธีการ ปรับปรุงหลักสูตร ครู ต้องการเอกสารเสริม ผอ. จัดให้ตามที่ ต้องการ สร้างทีมงาน ครูภาษาอังกฤษให้ เข้มแข็ง ให้เวลาใน โครงสร้างหลักสูตรให้ มากขึ้น โดยเพิ่มใน กลุ่มสาระเพิ่มเติมและ ชมรม ๖. ผู้บริหารมีความเอาใจ ใส่ในงานติดตามการ ทำงานตามแผนงาน/ โครงการอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง โดย	วิชาการ เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย และ ไม่มีมลภาวะ ๒) สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย ๓) ชุมชนเป็นชุมชนแหล่ง การเรียนรู้ มีภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่สามารถเอื้อ ประโยชน์ต่อการ พัฒนาการศึกษา ๔) โครงการ ๑) โครงการสร้างทีมงาน พัฒนาองค์กร ๒) โครงการพัฒนา คุณธรรม

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๓ ผู้บริหาร สถานศึกษามี การสื่อสาร ความเข้าใจกับ ผู้ปกครอง ครู นักเรียนเกี่ยว กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจการ เรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ	ฝ่าย และแสดงให้เห็นถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ ๑. สำหรับผู้ปกครอง มีการ ประชุมพร้อมกันอย่าง น้อย ๓ ครั้ง/ปี การศึกษา นอกนั้น สื่อสารผ่านเครือข่าย ผู้ปกครอง โดยมีกลุ่ม ไลน์ผู้ปกครองเครือข่าย ในการสื่อสารสร้างความ เข้าใจ รับรู้โครงการของ โรงเรียน ผู้ปกครอง สามารถสื่อสารส่งตรงถึง ผู้บริหาร ๒. สำหรับครู มีกลุ่มไลน์ ใช้ การรายงานผ่านไลน์ทุก	๑. ใน ๑ ปีมีการประชุม ผู้ปกครองพร้อมกันทั้ง โรงเรียน ภาคเรียนละ ๒ ครั้ง ช่วงต้นเทอม และปลายเทอม เพื่อ สร้างความเข้าใจ ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง มีการจัดทำ เอกสารแจก ได้แก่ คู่มือผู้ปกครอง คู่มือ นักเรียน ๒. ใช้การสื่อสารทางด้าน เฟสบุค ของโรงเรียน เพื่อเป็นการรายงาน	ต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทราบตามลำดับ ๑. สำหรับผู้ปกครองมีการ ประชุมภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ในการประชุมทุก ครั้ง ผอ. จะมีจุดเน้นตาม วิสัยทัศน์ ๓ เรื่องที่ สื่อสารทำความเข้าใจให้ ทั้งผู้ปกครอง ครู นักเรียนได้ทราบ ดังนี้ เรื่อง๑) ระเบียบวินัย ๒) คุณธรรมจริยธรรม ๓) ความรู้ ด้านความรู้ ที่ให้ คือให้ขยายโอกาสรู้รู้ตา หลักสูตรและดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้	ให้ความสำคัญของการ ส่งเสริมการอ่านมีการ ตรวจสอบการอ่านของ ๑. ผู้ปกครองมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจโดยการ ประชุมภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ในกรณีที่พบ นักเรียนที่มีปัญหา จะ เชิญมาพบ เปิดโอกาสให้ เสนอแนะ และเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการแก้ไขใน ครั้งต่อไป ๒. ส่วนครูใช้วิธีการสื่อสาร โดยการประชุม ทางไลน์ และเชิญมาพบเป็นกลุ่ม สาระ หรือหัวหน้ากลุ่ม สาระ เพื่อให้เกิดองค์	๓) โครงการประสานความ ร่วมมือกับชุมชน

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๓ (ต่อ)	วัน ในด้านสถานที่ด้านการจัดการเรียนการสอน ๓. มีโครงการด้านคุณธรรมที่นำมาทำกิจกรรมให้กับบุคคลกรและนักเรียนทุกคนเพื่อให้บรรลุ ซึ่งวิสัยทัศน์ ๔. นักเรียน มีกลุ่มไลน์ของนักเรียน กลุ่ม Tcas เรื่องระบบการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปีที่ ๒ มีการรวมกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน ม.๖ เพื่อส่งข้อมูล รับรู้ข่าวสารตลอดเรื่องการสอบ จะนำข้อมูลจากมหาวิทยาลัยโดยมอบครู	เกี่ยวกับโครงการอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการประชุมครูประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจ การติดตามงาน อย่างต่อเนื่อง โดยมีการประชุมครูทุกเดือน มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระทุกวันอังคาร เพื่อติดตามและสื่อสารงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔. จัดให้มีโครงการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมขั้นพื้นฐานการนำหลักธรรมมาใช้ใน	๒. นักเรียนที่มีปัญหา จะมีการติดตามแบบไม่ปล่อย โดยทีมครู ตามถึงบ้าน เพื่อ สื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง โดยตรง ส่วนผู้บริหารเชิญผู้ปกครอง และนักเรียนมาพบ และมีการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางของสถานศึกษา ๓. สถานศึกษาได้ส่งเสริมด้านระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ได้จัดให้มีโครงการที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อ	ความรู้ และข้อเสนอแนะในการพัฒนา ๓. ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร สร้างทีมงานและลดข้อขัดแย้งให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษาจัดให้มีโครงการสร้างความสามัคคี ในสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าความสามัคคีจะเป็นพลังไปสู่ความสำเร็จในทุกด้าน ๔. จัดทำโครงการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งให้ครูได้มีการสื่อสาร พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติ ให้รู้จัก	

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๑.๓ (ต่อ)	แนะแนวทำลิงค์ไลน์ ข้อมูลกับนักเรียน รร. บดินทร์เดชา ทำให้ได้ ข้อมูลข่าวสาร ด้านการ สอบระดับมหาวิทยาลัย อย่างต่อเนื่อง เป็น ประโยชน์ต่อนักเรียน และ ๕. ผู้บริหารสถานศึกษามี โครงการประสานความ ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานต่างๆ เพื่อ พัฒนางานวิชาการ	ชีวิตประจำวันและการ ทำงาน	ปลูกฝังจิตสำนึกในการ ปฏิบัติ	ตนเองและผู้อื่นมีการ อบรมเข้าค่ายพัฒนา ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ที่มีความคิดเห็น เหมือนกันมาเขียนแผน หลักการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการ	

ตารางที่ ๔.๙ สรุปการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบด้านที่ ๒ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์กรประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๒.๑ การวัดผล ประเมินผล การศึกษา/การ เรียนรู้	๑. ผู้บริหารได้มีการออก คำสั่ง และสั่งการในด้าน การจัดการเรียนการ สอน ให้ครูได้มีการ วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ตัวชี้วัด และ ออกแบบการวัดผล ตลอดทั้งปี เครื่องมือ วัดผลจะต้องสอดคล้อง กับตัวชี้วัดซึ่งดำเนินการ ตั้งแต่ต้นภาคเรียน ๒. การวิเคราะห์หน่วยการ เรียนรู้ วัดผลตัวชี้วัดใด ใช้ใบงาน แบบทดสอบ ได้ตรงตามตัวชี้วัด ทำ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น “กิจกรรมห้องเรียนพ่อแม่” เป็นกิจกรรมหนึ่ง	๑. วิธีการ มีการประเมิน ในแต่ละกลุ่มสาระ วิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่จะ นำมาใช้สอนและใช้ใน การออกแบบเครื่องมือ โดยครูวิเคราะห์เป็น ภาคเรียน วิเคราะห์ ผลจากการเรียนรู้ของ นักเรียน การวัดผลต้อง คำนึงถึงผู้เรียนด้วย กรณีที่ผู้เรียนอ่าน หนังสือไม่ออก ใช้ วิธีการสัมภาษณ์ หรือ ตอบคำถาม แทน ๒. การวัดผลประเมินผล ครูสร้างเครื่องมือที่ หลากหลาย เพื่อให้ สอดคล้องกับตัวชี้วัด	๑. ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหา โดยวิเคราะห์ ตัวชี้วัดที่มีปัญหาแล้ว นำมาเป็นแนวทางในการ ออกข้อสอบเพื่อ ให้เกิด คุณภาพในการวัดและ ประเมินผล มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ออก ข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ ๒. การวัดผลประเมินผล เก็บคะแนนจาก ภาคปฏิบัติ เป็นการ วัดผลประเมินผลตาม สภาพจริงสอนไปเก็บ คะแนนจากผลงานของ นักเรียน โดยเฉพาะวิชา ที่เป็นภาคปฏิบัติจะมี	๑. การวัดผล ประเมินผล กรณีที่มีการติด ๐ ติด ร. ครูผู้สอนจะต้องมี การติดตามเพื่อพัฒนา ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ซึ่งจะมีกิจกรรมเยี่ยม บ้านนักเรียน เชิญ ผู้ปกครองมาประชุม มีกิจกรรม Meeting ผู้ปกครอง หลังการสอบ ปลายภาค ในครั้งแรก สถานศึกษาจะเปิด โอกาสให้นักเรียน แก่ ๐ แก่ ร. ด้วยตนเอง ถ้าไม่ มาแก้ตามกำหนด มี หนังสือเชิญผู้ปกครอง มาเพื่อชี้แจง รอบที่สอง ถ้าไม่มาแก้ ๐ ,ร จะ	ผู้วิจัย ได้นำข้อสรุป ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความเห็นเหมือนกันมา เขียนเป็น ๑. หลักการพัฒนาภาวะ ๑) ผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารได้มีการออก คำสั่งสั่งการในด้านการ จัดการเรียนการสอน ๒) ผู้บริหารมีการ ติดตามตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขในการ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔	สรุปของผู้วิจัย
๒.๑ (ต่อ)	ที่จะช่วยพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ให้กับ นักเรียนได้เป็นอย่างดี ๓. สำหรับห้องเรียน EP ซึ่ง มีการจัดการเรียนการ สอนเป็นภาษาอังกฤษ ในทุกกลุ่มสาระ ๔. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณใน การใช้สื่อสนับสนุน ๕. มีการทำโครงการสร้าง เครื่องมือการวัดและ ประเมินผลโดยใช้ เทคโนโลยี	๓. การวัดและประเมินผล มีการทดสอบ กลางภาค ปลายภาค ๔. โดยจัดทำเป็นโครงการ พัฒนาเครื่องมือการวัด ประเมินผลให้กับ บุคลากรครู โดยเชิญ นิเทศจากสำนัก การศึกษา มาให้การ อบรมและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	คะแนนเก็บมากกว่าภาค ความรู้ ๓. การวัดผลจากการสังเกต พฤติกรรม ด้าน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่จะเป็นคะแนนเก็บ และมีการประเมินผลทุก ครั้งที่มีการจัดการเรียน การสอน ๔. มีการสร้างเครื่องมือ วัดผลประเมิน ที่มีคุณภาพ โดยกรวิเคราะห์ตัวชี้วัดและ นำมาสร้างเครื่องมือให้ สอดคล้องกับตัวชี้วัด ซึ่ง ทางโรงเรียนได้ใช้ เทคโนโลยี เข้ามาพัฒนาเครื่องมือ	ไม่ได้เลื่อนชั้น	๒. วัตถุประสงค์ ๑) มีการตรวจสอบการ ทำงาน หาวิธีแก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ๒) ผู้บริหารมีความ รับผิดชอบ อยู่กับงานที่ ทำเอาใจใส่ไม่ละทิ้ง งาน เพื่อต้องการให้ งานสำเร็จ ๓. โครงการ ๑) โครงการพัฒนา เครื่องมือวัดและ ประเมินผล ๒) โครงการพัฒนา นวัตกรรม

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์	สรุปของผู้วิจัย
๒.๒ การนำ ผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนมา ปรับปรุงและ พัฒนาการ จัดการเรียน การสอนของครู	๑. มีการวิเคราะห์ผลการ พัฒนา โดยวิเคราะห์ตัว ชี้วัด ภาพรวม ว่ามี จุดเด่น จุดด้อยอย่างไร เพื่อมาสู่การปรับปรุง หลักสูตร และ พัฒนาการเรียนการ สอนของครู โดยให้ น้ำหนักของตัวชี้วัดที่มี ผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุดมา พัฒนาการเรียนการ สอนโดยให้ มีจำนวน ชั่วโมงที่มากขึ้นและมี การส่งเสริม พัฒนาโดย ใช้กิจกรรม และเชิญ วิทยากรมาให้ความรู้ เพิ่มเติม ๒. ผู้บริหารนอกจาก	๑. มีการระดมสมองของครู แต่ละกลุ่มสาระ ว่า ตัวชี้วัดไหนที่นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด จัดลำดับมา พิจารณา ว่าเกิดปัญหาที่ตัวครู หรือที่นักเรียน หรือ จากเครื่องมือวัดผล ประเมินผลไม่ได้ มาตรฐาน เมื่อสรุปได้ แล้ว มีการปรับปรุง แก้ไขและติดตามอย่าง ต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัย ในชั้นเรียน อย่างน้อย ภาคเรียนละ ๑ เรื่อง ๓. พัฒนาสื่อการเรียนการ สอนให้ทันสมัยและ	๑. หลังการสอบปลาย ภาคทุกปี มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการ วัดผลและประเมินผล ของสถานศึกษา เพื่อ จัดทำผลสัมฤทธิ์โดย ภาพรวมทั้งโรงเรียน เป็นรายกลุ่มสาระ แล้วแต่ละกลุ่มสาระ มาวิเคราะห์ว่า มาตรฐานไหน ตัวชี้วัด ไหนที่มีปัญหามากที่ สุดคือมีผลการสอบ คะแนนน้อยนำ ตัวชี้วัดนั้นมาใช้ในการ ปรับปรุงหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ หลักสูตร เพิ่มชั่วโมง	๑. การปรับปรุงพัฒนาการ เรียนการสอนของครู ส่งเสริมในเรื่องของการทำ โครงการโดย เฉพาะโครงการ วิทยาศาสตร์ ๒. มีใบงานชิ้นงานให้นักเรียน ได้มีการฝึกปฏิบัติให้มาก ขึ้นโดยให้ทำในชั่วโมง ๓. ในการสอบปลายภาค เน้นให้มีการวัดผล ประเมินผล หลากหลาย รูปแบบ เช่น ประเมิน จับคู่ เติมคำ การ บรรยายดูตามศักยภาพ ของนักเรียน ๔. ผู้บริหารให้แต่ละกลุ่ม สาระวิเคราะห์มาตรฐาน ที่อ่อน	

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกนก	สรุปของผู้วิจัย
๒.๒ (ต่อ)	สนับสนุนด้านวิทยากร มี การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิตสื่อ และด้านเทคโนโลยี ต่างๆ ที่จะทำให้การจัดการเรียน การสอนมีคุณภาพ หลากหลายวิธี	สอดคล้องกับเนื้อหา และตัวชี้วัด ๔. พัฒนาเทคนิคการเรียน การสอนของครู โดยจัด ให้มีการอบรมเทคนิค วิธีการสอนที่ หลากหลาย	เพิ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ เทคนิควิธีการสอนที่ หลากหลายและสื่อการ สอนที่เข้าใจง่ายขึ้น ๒. หลังจากที่มีการวัดและ ประเมินผลด้านการ เรียนการสอน ผู้บริหาร มีคำสั่งให้คณะ ครูผู้สอน ในแต่ละกลุ่มสาระตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำผลมา พัฒนาและปรับปรุงในภาค เรียนต่อไป นอกจากจะ พัฒนาการเรียนการสอนแล้ว ยังมีการปรับปรุงการสร้าง เครื่องมือให้ได้ มาตรฐาน สอดคล้องกับตัวชี้วัด ให้มี ความเหมาะสมกับผู้เรียน	๕. ผู้บริหารให้แต่ละกลุ่ม สาระวิเคราะห์มาตรฐาน ที่อ่อนตัวชี้วัดไหนอ่อน ให้เวลาในการจัดการ เรียนการสอนมากขึ้น ตามลำดับ ให้แบ่ง นักเรียน กลุ่ม เก่ง กลาง อ่อน กลุ่มกลางกับกลุ่ม เก่ง สอนไปด้วยกันได้ อ่อนแยกออกมา ครูสอน ใช้เวลามาก มีเทคนิควิธี สอนที่หลากหลาย รูปแบบ	

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์	สรุปของผู้วิจัย
๒.๓ การพัฒนา หลักสูตรให้ได้ มาตรฐาน	๑. การพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานโดยเฉพาะมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคณิต-วิทย์ เข้มข้นมี ๒ ห้องเรียน เป็นหลักสูตรพิเศษ ต้องเรียนเพิ่มใน วิชาฟิสิกส์ เคมี ชีว โดยวิชาที่เพิ่มเน้นการจัดการเรียนการสอนในห้องแลปด์ เพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนได้เข้าห้องแลปด์ทุกสัปดาห์ สถานศึกษาได้ MOU กับ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าลาดกระบัง มหิดล เกษตรศาสตร์ จัดไปเรียนแลปด์ ซึ่ง	๑. สถานศึกษาได้ใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการประเมินการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองเครือข่าย นักเรียนที่มีส่วนในการรับรู้ มีการประชุมชี้แจงการจัดทำหลักสูตร ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรอาชีพ มีโครงสร้างหลักสูตรและ	๑. การพัฒนาหลักสูตรเน้นให้มีกิจกรรมมาส่งเสริมการพัฒนาแต่ละกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ จัดให้มีกิจกรรม สอนภาษาอังกฤษหน้าเสาธง เขียนคำศัพท์ ท่องศัพท์ หรือในวันสำคัญต่างๆ ๒. มีการวิเคราะห์หลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร ทุกปี การศึกษา ๓. การบริหารหลักสูตรใช้หลักการมีส่วนร่วม เน้นครูสอน	๑. การพัฒนาหลักสูตรใช้หลักสูตรแกนกลางและเสริมด้วยกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาแต่ละกลุ่มสาระ เช่น จัดให้มีกิจกรรมค่ายวิชาการ ๒. เน้นหลักสูตรท้องถิ่นซึ่งโรงเรียนบางเขินกษัตริย์มีประวัติศาสตร์ความเป็นมา จากหมู่บ้านบางซ่ง ซึ่งเป็นหมู่บ้านปั้นหม้อ ประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้บริจาคที่ดิน (คนเขมร) ปัจจุบันสถานศึกษาแห่งนี้ นักเรียนจะมี ความสามารถทางด้าน	

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขือกหนึ่ง	สรุปของผู้วิจัย
๒.๓ (ต่อ)	ดำเนินการมาได้ ๒ ปีแล้ว ผลดีคือ เครื่องมือมีความพร้อม มีผู้เชี่ยวชาญเป็นจำนวนมาก รุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มหนึ่ง มีพี่เลี้ยง ๑ คน โดยจัดให้ไปเรียนวันหยุดเสาร์และอาทิตย์ ผู้ปกครองให้การสนับสนุน และส่งเสริม ๒. เป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทำให้หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน มีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาได้อย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน	ปรับปรุงโครงสร้างในแต่ละปี ส่งเสริมด้านอาชีพไปสู่ การมีทักษะชีวิต เป็นส่วนของการพัฒนาพื้นฐานความรู้ ๒. สถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิตเพศวิถี โดยนำไปบูรณาการทุกกลุ่มสาระ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนในการเรียน ชื่ออีกอย่าง คือ “โลกหมุนด้วยมือฉัน” เป็นหลักสูตรที่ได้ความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับความร่วมมือ จากสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ใน	หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ๔. เมื่อสิ้นภาพเรียนทุกปี การศึกษา มีการเชิญวิทยากรจากภายนอก มาให้ความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตร และจัดให้มีกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ๕. ผู้บริหารจะต้องเป็นแกนนำในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมของ	กีฬาท้องถิ่น คือ ตะกร้อลอดบ่วง เป็นหลักสูตรท้องถิ่นของ ร.ร.บางเขือกหนึ่ง จะเน้นด้านพลศึกษา เศรษฐกิจและสังคม ๓. สถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาพัฒนา เช่น การสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุทัศน์ วงจรปิด	

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนหนึ่ง	สรุปของผู้วิจัย
๒.๓ (ต่อ)	๓. การพัฒนานวัตกรรมใหม่ สู่คุณภาพการเรียนการ สอน เป็นสำคัญที่จะทำ ให้ หลักสูตรได้รับการ พัฒนาและบรรลุตาม เป้าหมาย สถานศึกษาจึง ได้จัดทำโครงการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน เป็นการ สื่อสารทางไกลผ่าน ดาวเทียม	พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาฯ โดยกำหนด กิจกรรม ๓. เป็นนวัตกรรมใหม่ที่ทำ ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อมาพัฒนาทักษะชีวิต บูรณาการสู่การพัฒนาการ เรียนการสอน	องค์กร เพื่อให้เกิด ความสำเร็จโดยใช้ หลักการพื้นฐาน คุณธรรม เข้ามาเป็นหลัก ในการบริหารจัดการด้วย เพื่อให้ทุกฝ่ายมี ความสำคัญ		

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบด้านที่ ๓ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

องค์กรประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชาณีเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเชือกหนัง	สรุปของผู้วิจัย
๓.๑ ผู้บริหาร สถานศึกษา ร่วมกับ ครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	๑. ระบบนิเทศกำกับ ติดตามการเรียนการสอน ทางโรงเรียนได้ ดำเนินการจัดทำเป็น โครงการนิเทศการ สังเกตการณ์สอน ซึ่ง กำหนดเป็นปฏิทินดังนี้ ครั้งที่ ๑ เดือนมิถุนายน ให้ครูจับคู่กัน ระหว่างครูกับครูใน กลุ่มสาระเดียวกัน ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม ทีมหัวหน้า กลุ่มสาระเป็นผู้นิเทศ ครูภายในกลุ่มสาระ อย่างน้อย ๑ คน ครั้งที่ ๓ ผู้บริหารเข้า	๑. จัดทำเป็นโครงการและ มีตารางการนิเทศ การ จัดการเรียนรู้และ สภาพแวดล้อมบรรยากาศ ของห้องเรียนมีเครื่องมือ การนิเทศ แบบประเมิน ผลการจัดการเรียนรู้และ การบันทึกการนิเทศลงสมุด ๒. แนวทางการพัฒนา เทคนิค การจัดการเรียนรู้ ได้ลงนาม ความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัน เกษม เรื่องเทคนิคการสอน, การใช้แอปพลิเคชันทำสื่อ การสอน มีโครงการ การ พัฒนานวัตกรรมสู่คุณภาพ การเรียนการสอนร่วมกับ หน่วยงานภายนอก	๑. มีโครงการนิเทศการ สอน และจัดทำเป็น คำสั่ง โดยมีปฏิทินการ ปฏิบัติงาน ในเทอม แรก ให้ครูจับคู่กัน นิเทศ แบบ กัลยาณมิตร ต่อจากนั้นเป็นทีม ผู้บริหาร นิเทศ ๒. ในภาคเรียนที่ ๒ ผู้นิเทศจะเป็นโรงเรียน ในเครือข่ายที่ ๔๑ ผู้นิเทศประกอบด้วย ผอ.ร.ร.,รอง ผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ,หัวหน้ากลุ่ม สาระ สลับหมุนเวียน นิเทศจนครบทุก	๑. มีโครงการนิเทศ โดย จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ โดยให้ ครูชำนาญการพิเศษ สลับกันนิเทศ ครู ชำนาญการและครู คศ.๑ ,ครูผู้ช่วย ๒. หลังจากนิเทศจนครบ แล้ว มีการรายงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ใครมีจุดเด่น จุดด้อย อย่างไร เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและมา จัดทำเป็นกิจกรรมที่ ส่งเสริม เช่น การผลิตสื่อ การสอน , การทำวิจัย ในชั้นเรียน , เทคนิค วิธีการสอนในรูปแบบ	ผู้วิจัย ได้นำข้อสรุป ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความเห็นเหมือนกันมา เขียน ได้ดังนี้ ๑. หลักการ ๑) ผู้บริหารแสดงถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการนิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงการ พัฒนาการเรียนการสอน ด้วยระบบการ นิเทศ ๒) ผู้บริหารบริหารงาน โดยใช้โครงการ ที่ สนับสนุนงานวิชาการ เข้ามาพัฒนาด้วยความ เอาใจใส่ในงาน

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนกษัตริย์	สรุปของผู้วิจัย
๓.๑ (ต่อ)	นิเทศการสอนครูทุกคน จะมีการนิเทศหลังดู การสอน เพื่อนิเทศ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อ นำไปปรับปรุง พัฒนาการเรียน ๒. ในการประชุมครูทุก เดือน ผู้บริหารจะพูด ภาพรวมจากการนิเทศ เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น ๓. ทุกวันอังคารจะมีการ ประชุมหัวหน้ากลุ่ม สาระ ในการประชุม หัวหน้ากลุ่มสาระ จะต้องรายงานการ พัฒนาการสอนของครู และครูที่มีปัญหาด้าน	๓. ระบบการนิเทศเป็นส่วน หนึ่งในการที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องทำงาน ร่วมกับครู ให้ความเป็น กัลยาณมิตร ใส่ใจในการ ชักถาม เพื่อที่จะได้ช่วย แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้เป็นรายกลุ่ม เป็นสาย สั้น ระบบการบริหาร แบบนี้จึงทำให้ประสบ ความสำเร็จ คือครูได้ ความสนใจผู้บริหาร สถานศึกษา ๔. การติดตามการเรียนการ สอนให้ได้มาตรฐาน ของ หลักสูตร และตัวชี้วัด ของแต่ละกลุ่มสาระควร มีการนิเทศ การจัดทำ	โรงเรียน โดยมี เลขานุการเครือข่าย คือ โรงเรียนหะยีมีนา เป็นผู้ประสานงาน ๓. การนิเทศเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหาร ฉะนั้น ผู้บริหารกับครูจำเป็น ต้องทำงานร่วมกัน ความใส่ใจ ความสนใจ ทำให้การพัฒนาเฉพาะ การนิเทศมีประสิทธิภาพ ภาพมากขึ้นนั้น มีผลต่อ การพัฒนาการเรียนรู้อย่าง มาก โรงเรียนได้จัดให้มี โครงการใส่ใจครูเพื่อ ผู้เรียน	ต่างๆ เป็นต้น ๓. มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมกับหน่วย งานภายนอก โดย จัดทำเป็นโครงการ เปลี่ยนความคิดใส่ ใจในอาชีพครู ๔. ใช้ระบบการติดตาม ตรวจสอบมาตรฐาน การเรียนรู้อย่าง กัลยาณมิตร โดยใช้ หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็น พี่เลี้ยงช่วยในการ พัฒนา โดยใช้ระบบ การนิเทศ ตั้งแต่การ สอน การจัดทำ แผนการสอน การ วิเคราะห์หลักสูตร	๓) ผู้บริหารมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. วัตถุประสงค์ ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรักในงานที่ทำ ทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมาย ๒) ผู้บริหารให้หลักธรรม อิทธิบาท๔ เข้ามาประ ยุกใช้ในการบริหาร ซึ่ง ผู้วิจัย ได้นำมาเขียนเป็น วัตถุประสงค์ ๓) ผู้บริหารสถานศึกษามี การตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง มีเครื่องมือในการ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อ

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์ศึก	สรุปของผู้วิจัย
๓.๑ (ต่อ)	การสอน และช่วยกัน ระดมสมองในการ แก้ปัญหาาร่วมกัน ๔. ในการทำงานทุกอย่าง ผู้บริหารมีการทำงาน ร่วมกับครู ให้โอกาสครู ใส่ใจทุกเรื่องในการ พัฒนาเพื่อผลสำเร็จตาม เป้า หมายที่ได้วางไว้ใน แผน ยุทธศาสตร์ ๖. สถานศึกษาควรใช้ ระบบการนิเทศจนเป็น วัฒนธรรมขององค์กร ด้วย ใช้ระบบเพื่อนช่วย เพื่อน พี่ช่วยน้องเข้ามา พัฒนาการเรียนการ สอนอย่างกัลยาณมิตร	แผนการสอน ให้ สอดคล้องกับหลักสูตร ของสถานศึกษา และมี เครื่องมือในการนิเทศ การสอนอย่างเป็นระบบ ๕. สถานศึกษาจัดให้มีการ พัฒนาเครื่องมือที่นำมา ใช้ในการวัดและ ประเมินผล โดยจัดให้มี โครงการพัฒนาเครื่อง มือให้ได้มาตรฐาน ทำ ให้ครูสร้างเครื่องมือการ วัดและประเมินผลได้ อย่างหลากหลายและมี คุณภาพ เหมาะสมกับ วัยของนักเรียน	๔. สถานศึกษามีการพัฒนา เครื่องมือ จัดผลประเมิน ผลให้ได้มาตรฐาน โดย จัดทำเป็นโครงการอบรม การพัฒนาการออก ข้อสอบ ให้มีความ หลากหลายและ สอดคล้องกับตัวชี้วัด ๕. จัดให้มีระบบการนิเทศ การเรียนการสอน การ เขียนแผนการสอน การ ติดตามจนจัดให้มีพี่เลี้ยง พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วย เพื่อน เป็นต้น	การวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตลอดจนการสร้าง เครื่องมือ หรือ ข้อสอบในการวัดผล ประเมินผลทุกภาค เรียน	ความเป็นมาตรฐาน ๓. บริบท ๑) สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ในการส่งเสริม พัฒนางานวิชาการ ซึ่งทำ ให้เกิดการเรียนรู้ที่ หลากหลาย โดยเฉพาะ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ๔. โครงการ ๑) โครงการใส่ใจครูเพื่อ ผู้เรียน โดยใช้ระบบการ นิเทศแบบกัลยาณมิตร ๒) โครงการพัฒนา เครื่องมือให้ได้มาตรฐาน ๓) โครงการพัฒนา นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนกั้น	สรุปของผู้วิจัย
๓.๒. ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ ตรวจแผนการ สอนและบันทึก หลังสอน เพื่อดู ผลการพัฒนา	๑. การตรวจแผนการสอน และบันทึกหลังสอน เนื่อง จากสถานศึกษามีครูชำนาญ การพิเศษ (คศ.๓) จำนวน ๔๐ คน ช่วยในการตรวจ แผนการสอน การส่งตรวจ ผู้บริหารได้ทำคำสั่ง มอบหมาย ๑/๒ คน เพื่อ การตรวจดูมาตรฐาน ตัวชี้วัด และข้อเสนอแนะ ก่อนที่ครูจะเอาไปสอน และ บันทึกหลังสอน เสร็จนำเสนอ หัวหน้ากลุ่มสาระ และ หัวหน้ากลุ่มสาระสรุปส่งรอง ฝ่ายวิชาการ เพื่อ ลงนาม รับรองในแผนการสอนและ รายงาน	๑. การตรวจแผนการสอนมี การตรวจทุกสัปดาห์และ การตรวจบันทึกหลังสอน เน้น ปัญหาไปสู่งานวิจัย ในชั้นเรียน สำหรับ งานวิจัยที่ให้ทำ ๕ เรื่อง/๑ คน/๑ภาคเรียน เพื่อ แก้ปัญหาการจัดการ เรียนรู้ และ ปัญหาด้าน ผลสัมฤทธิ์ ส่วนวิจัย ๕ บท ส่งภาคเรียนละ ๑ เรื่องเป็นอย่างน้อย ๒. สถานศึกษามีการพัฒนา สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้ระบบเทคโนโลยี ช่วยในการจัดการเรียน การสอนให้ครูได้นำ	๑. การส่งแผนการสอน ผู้บริหารได้กำหนดให้ครูส่ง แผนทุกวันศุกร์ ก่อนที่จะ นำไปสอน และส่งบันทึก หลังสอนของสัปดาห์ที่ผ่าน มา ๒. การตรวจแผนการสอน ผู้บริหาร ,รอง ผอ. และ ครูชำนาญการพิเศษ จะ เป็นฝ่ายช่วยตรวจและนำ ปัญหาข้อเสนอแนะ แนว ทางการแก้ไขมาเข้าในที่ ประชุมประจำเดือน ๓. มีการตรวจสอบจากการ ตรวจแผนการสอนในครั้ง ต่อไปหลังจากที่ได้ชี้แจงใน ที่ประชุมไปแล้ว	๑. การตรวจแผนการสอน และบันทึกหลังสอน นำมา เป็นวาระในที่ประชุม ประจำเดือนทุกเดือน ๒. ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ ขวัญและกำลังใจ ในกรณีที่ ครู สร้างสื่อการสอนที่มี คุณภาพมาใช้ประกอบการ สอน และ ผลงานวิจัยที่ สามารถแก้ปัญหาได้จริง เกิดจากปัญหาจริง คือมา จากบันทึกหลังสอน การ พิจารณาผลงานด้านสื่อ และวิจัยในชั้นเรียน มีการ ตั้งคณะกรรมการซึ่ง มา จากต่างสำนักงานเขต	๕. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำหลักธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษา ค่อนข้างหลากหลาย แต่ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการ บริหารงานวิชาการ ทำให้การพัฒนางาน วิชาการประสบ ความสำเร็จ ผู้วิจัย จึง ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการใน โครงการทั้ง ๑๐ โครงการ และนำมาตั้ง เป็นวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์ศึก	สรุปของ ผู้วิจัย
๓.๒ (ต่อ)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ทุกเดือน ๒. การรายงานที่เป็นปัญหา สำหรับแผนการสอนมอบหมาย ให้หัวหน้ากลุ่มสาระ ติดตาม ความก้าวหน้า โดยประชุมแนวทางการแก้ปัญหาจาก ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลมาพัฒนา ในการจัดทำแผนการสอนครั้งต่อไป ๓. การพัฒนานวัตกรรมสู่คุณภาพ การเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารหลักสูตรได้มาตรฐานเป็น สำคัญ เพราะสื่อเป็นตัวนำ ทำให้ ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ สถานศึกษา จึงได้จัดทำโครงการ พัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่	เทคโนโลยีมาช่วยสอน เช่น ใช้สถานีวิทย์เพื่อ การศึกษา ๓. ส่งเสริมให้ครูและ นักเรียนได้ใช้เว็บไซต์ใน การค้นคว้าทางข้อมูล และมีการเผยแพร่ผลงาน ของครูทางอินเทอร์เน็ต เช่น Go Tokrow, OK natiom เป็นต้น เพื่อให้ ครูได้ใช้เทคโนโลยีให้เป็น ประโยชน์ต่อการ พัฒนาการเรียนการสอน	๔. สถานศึกษาได้ทำระบบ เทคโนโลยีมาช่วยในการ จัดการเรียนการสอน และมี โครงการพัฒนาครูให้นำ เทคโนโลยีทางไกลผ่าน ดาวเทียมมาใช้ในการ จัด การศึกษา พัฒนาการเรียน การสอนโดยได้รับจากสำนัก การศึกษา พร้อมครูในการ ติดตั้ง ทำให้การเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. โรงเรียน มีรางวัลระดับ เหรียญทอง เป็นเงินรางวัล ๑,๐๐๐บาทและ รางวัล เหรียญเงิน เป็นเงิน ๕๐๐ บาท ครูที่ส่งผลงานทุกคน จะต้องมีการพิธีเชน กับ คณะกรรมการ ๔. ส่งเสริมให้ ครู และนักเรียน ใช้วิธีการศึกษาหาความรู้ด้วย การค้นคว้าจาก Google , Yahoo เป็นต้น ในการทำ โครงการงานการจัดทำรายงาน	

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนหนึ่ง	สรุปของผู้วิจัย
๓.๓ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ กำกับติดตามให้ครู สอนตามมาตรฐาน การเรียนรู้และ ตัวชี้วัดของแต่ละ กลุ่มสาระ	๑. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ ติดตามให้ครูส่งแผนการ สอน เมื่อจบหน่วยการ เรียนรู้ โดยแนบผลงาน นักเรียนมาด้วยทุกแผนการ สอน ๒. ตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ซึ่งการออก ข้อสอบครูมีการวิเคราะห์ ตัวชี้วัดมาแล้วและออก ข้อสอบตามตัวชี้วัด และ มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่ง ข้อสอบ จะต้องผ่านการ ตรวจของหัวหน้ากลุ่มสาระ และรองฝ่ายวิชาการ ก่อน จึงจะนำข้อสอบไปใช้ได้	๑. ผู้บริหารมีการติดตามผลงาน ทุกกลุ่มสาระ โดยการสุ่มนัก เรียนตามลำดับเลขที่ ที่แตกต่าง กัน ภาคเรียนละ ๒ ครั้ง ใน แต่ละครั้งสุ่มกลุ่มสาระ ละ ๑๐ เล่ม โดยครั้งแรก รอง ผู้อำนวยการ จะตรวจผลงาน นักเรียนจากสมุดและลายมือ จากนั้นรองผู้อำนวยการ คัดเลือกส่วนหนึ่งมาให้ ผอ.ได้ ดูสมุดงานของนักเรียนที่ครูทุก คนสอน ดูการเขียน ความ เรียบร้อยของสมุดงาน ผลงาน ของนักเรียนที่ดีจะได้สติเกอร์ จาก ผอ. และมอบรางวัล เพื่อเป็น	๑. ติดตามโดยดูจากการวัดผล และประเมินผล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนทุก กลุ่มสาระในแต่ละภาคเรียน, ผลการสอบโอเน็ตของ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งจะเห็นผลสะท้อนการ เรียนการสอน ๒. ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงอยู่ เสมอ หลักธรรมที่ควรนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา คือหลักอิทธิ บาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ เป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ	๑. ผู้บริหารจบสาขา เนะ แนว ใช้วิธีการ นิเทศ นักเรียน ด้วยตนเอง ดู สมุดงานของนักเรียน ตรวจสอบสมุดคณิตศาสตร์ บางคนสมุดว่างไม่ได้ ทำงาน สะท้อนขึ้นไปที่ตัว ครูผู้บริหารขอตรวจสอบ งาน เดือนละครั้ง ทุกกลุ่ม สาระ ๒. บริหารเวลาเรียนสำหรับ ระดับสายชั้นมัธยมปีที่ ๓ ให้มีเวลาเรียนมากขึ้น	

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเชือกหนัง	สรุปของผู้วิจัย
๓.๓ (ต่อ)		แรงจูงใจให้กับนักเรียน ถ้า นักเรียนได้สติ๊กเกอร์ ๓ อันขึ้นไป ครูจะได้รับ รางวัลด้วย ทำให้นักเรียน เกิดความตระหนัก อยาก ทำสมุดให้ดี ที่ผ่านมานักเรียนพิเศษทำงานได้ รางวัล ๒ ปีซ้อน ๒. ดูจากผลการทดสอบ ของนักเรียน	เป็นแรงผลักดันให้บุคลากร ปฏิบัติงาน ไปสู่ความสำเร็จของ สถานศึกษา ๓. หลักธรรมที่นำมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อิทธิ บาท ๔ พรหมวิหาร ๔ หลักธรรม มาภิบาลแต่ที่นำมาใช้อย่าง ต่อเนื่อง คือ หลักอิทธิบาท ๔ หากพัฒนาให้ลึกซึ้งก็จะเห็นว่า หน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะ ทำให้บรรลุความสำเร็จได้ เอาชนะอุปสรรคและปัญหา ต่างๆ ได้ และเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำเป็น ต้องมีความพอใจ ความเพียร จิตใจจดจ่อกับงานและติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง		

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบด้านที่ ๔ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์กรประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกนก	สรุปของผู้วิจัย
๔.๑ ผู้บริหาร สถานศึกษาตรวจ เยี่ยมชั้นเรียนเป็น ประจำและให้ ขวัญ กำลังใจแก่ ครูและนักเรียน	๑. จัดให้มีโครงการศึกษา แหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตลอดชีวิต ๒. การเยี่ยมชั้นเรียน ส่วน ใหญ่ผู้บริหาร จะเดิน เยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ ในกรณีที่ผู้บริหารติด ภารกิจราชการภายนอก จะมอบหมายให้รอง ผู้อำนวยการ เดินดูทุกจุด ทั้งภายในอาคารและนอก อาคาร	๑. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ ขึ้นตรวจห้องเรียนทุกวัน เข้าห้องทักทายนักเรียน ครู ด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส ให้คำพูดในการ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมโดยยกตัวอย่างผู้ ที่ประสบความสำเร็จ ๒. ผู้บริหาร กำหนดให้มี รางวัลห้องเรียน มาตรฐาน ห้องเรียนที่ไม่ ผ่านเกณฑ์ จะได้พัฒนา จนผ่านเกณฑ์ ทำให้ ห้องเรียนทุกสายชั้น มี ห้องเรียนที่สวยงาม สะอาด บรรยากาศวิชาการ	๑. ผู้บริหารเดินเยี่ยมบนชั้น เรียนเป็นประจำ ผู้บริหาร ถ้ามีภารกิจ ไม่อยู่มี หัวหน้าช่วงชั้นทำหน้าที่ ดูแลแทนผู้บริหาร ๒. การให้ขวัญและกำลังใจ ครู ยกย่องครูโดยแจก เกียรติบัตร ครูดีประจำปี การศึกษา ทุกกลุ่มสาระ ระดับเครือข่ายจัดสัมมนา ศึกษาดูงานเทอมละ ๑ ครั้งจัดสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาลจัดของ เยี่ยม	๑. การเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารเดินตรวจเยี่ยม เป็นประจำ พูดคุย ทักทายครูนักเรียนด้วย ความเป็นกันเอง ๒. ด้านขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการ ประกวดโครงงาน วิทยาศาสตร์ มีรางวัลให้ ทั้งครู และนักเรียน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูได้มีการขยายผลด้าน การติวนักเรียนสอบชิง ทุน ป.๒ ให้กับโรงเรียน ในเครือข่าย	ผู้วิจัย ได้นำข้อสรุป ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความเห็นเหมือนกันมา เขียน ได้ดังนี้ ๑. หลักการ ๑) ผู้บริหารมีความเอาใจ ใส่ในงาน มีความ รับผิดชอบ ด้วยการเดิน เยี่ยมชั้นเรียน ให้ขวัญ และกำลังใจ เป็นการ สร้างบรรยากาศที่ดีและ วัฒนธรรมขององค์กร ที่ เป็นกัลยาณมิตร ๒) ผู้บริหารใช้วิธีการ ติดตาม ตรวจสอบอย่าง กัลยาณมิตรด้วยการ สังเกต และซักถาม

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนก้าง	สรุปของผู้วิจัย
๔.๑ ผู้บริหาร สถานศึกษา ตรวจเยี่ยมชั้น เรียนเป็น ประจำและให้ ขวัญ กำลังใจ แก่ครูและ นักเรียน	๓. การให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยมีกิจกรรมสวัสดิการ ให้กับ บุคลากรภายในองค์กรทุกฝ่าย ได้แก่ การมอบของขวัญวันเกิด ให้ทุกคน , การคลอดบุตร , เยี่ยมไข้ ,งานศพบิดา/ มารดา คู่สมรส ,บุตร ครึ่งละ ๕,๐๐๐ บาทจัดให้ครูไปทัศนศึกษานอก สถานที่ เป็นต้น ๔. สวัสดิการสำหรับนักเรียน ได้แก่ การบริหารอาหารเช้า อาหารกลางวัน ให้มีคุณภาพ การให้ทุน การศึกษา นักเรียน ที่เป็นกรรมการและสภ า นักเรียน สารวัตรนักเรียน จัด ให้มีการอบรมฝึกภาวะผู้นำ พา ไปทัศนศึกษาต่างจังหวัด	๑. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ขึ้นตรวจห้องเรียนทุก วัน เข้าห้องทักทาย นักเรียน ครู ด้วยการ ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้คำพูด ในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมโดย ยกตัวอย่างผู้ที่ประสบ ความสำเร็จ ๒. ผู้บริหาร กำหนดให้มี รางวัลห้องเรียน มาตรฐาน ห้องเรียนที่ไม่ ผ่านเกณฑ์ จะได้พัฒนา จนผ่านเกณฑ์ ทำให้ ห้องเรียนทุกสายชั้น มี ห้องเรียนที่สวยงาม สะอาด บรรยากาศวิชาการ	๑. ผู้บริหารเดินเยี่ยมบน ชั้นเรียนเป็นประจำ ผู้บริหารถ้ามีการกิจ ไม่ อยู่มีหัวหน้าช่วงชั้นทำ หน้าที่ดูแลแทนผู้บริหาร ๒. การให้ขวัญและกำลังใจ ครู ยกย่องครูโดยแจก เกียรติบัตร ครูดี ประจำปีการศึกษา ทุก กลุ่มสาระ ระดับ เครือข่ายจัดสัมมนา ศึกษาดูงานเทอมละ ๑ ครั้งจัดสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาลจัดของ เยี่ยม	๑. การเยี่ยมชั้นเรียนผู้บริหาร เดินตรวจเยี่ยมเป็นประจำ พูดคุยทักทายครูนักเรียน ด้วยความเป็นกันเอง ๒. ด้านขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการ ประกวดโครงงาน วิทยาศาสตร์ มีรางวัลให้ทั้ง ครู และนักเรียน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ มีการขยายผลด้านการติว นักเรียนสอบชิงทุน ป.๒ ให้กับโรงเรียนในเครือข่าย ๔. ส่งเสริมให้มีโครงการผู้ร่วม พัฒนา เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ด้านวิชาการ กับเพื่อนครู โดยจัดให้มีการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	๒. วัตถุประสงค์ ๑) ผู้บริหารมีความคิด จดจ่อ เอาใจใส่ใน งาน ไม่ละทิ้งหน้าที่ ๒) มีความกล้าที่จะ เผชิญปัญหาและ อุปสรรค ๓) มีการติดตาม ตรวจสอบการทำงาน ด้วยการเดินเยี่ยมชั้น เรียน เพื่อหาข้อ แก้ไขปรับปรุงและ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนกั้น	สรุปของผู้วิจัย
๔.๑ (ต่อ)	๕. นักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษาในแต่ละด้านทางโรงเรียนจัดทำเกียรติบัตรมอบให้ มีการประดับเกียรติยศลูก มปน. แจกช่วงกิจกรรมช่วงเช้า หน้าเสาธง ทุกวันจันทร์ กรณีที่ประสบความสำเร็จระดับชาติ มีป้ายเกียรติยศทำเป็นรูปประวัติติดที่ห้องเกียรติยศ ๖. จัดให้มีโครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ใช้หลักการมีส่วนร่วม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของทุกฝ่าย	๓. ผู้บริหารให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์สร้างกระตุ้นให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน ๔. การให้กำลังใจครูที่มีผลงานดีเด่น การฉลองความสำเร็จของครู เทศกาลเน้นความสุขจากผู้บริหาร และการช่วยเหลือครูที่มีปัญหา ๕. สร้างอุดมการณ์ระบบพี่เลี้ยง ในการพัฒนาครูเป็น การ ความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนครู ให้มีการใช้ปัญหา ความรู้ที่มีอยู่ขยายผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็น	๓. สถานศึกษาได้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการทุกกลุ่มสาระ เช่น ห้องพุทธศาสนา ห้องละหมาด ห้องพลศึกษา เรือนเกษตร ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	๔. สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนด้านอาชีพที่หลากหลายและสอดคล้องกับการพัฒนาในกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ห้องเสียงตามสา ห้องสมุดไอที ห้องชาวด์แลป ห้องวิทยาศาสตร์ แหล่งเรียนรู้เกษตรปลอดสารพิษ แหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง	๓. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทุกขั้นตอนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ๔. โครงการ ๑) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ๒) โครงการพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนหนึ่ง	สรุปของผู้วิจัย
๔.๑ (ต่อ)	ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา มีการ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและ กัน จัดทำแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน เช่น ห้อง ดนตรีสากล ห้องดนตรี ไทย สระว่ายน้ำ ห้อง วิทยาศาสตร์ ห้องไอที ห้องอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	โครงการพัฒนาโดยการสร้าง ระบบพี่เลี้ยง หรือ Coaching และ Mentoring ๖. หลักธรรมที่นำมาใช้โครงการ พัฒนาการศึกษา คือหลักอิทธิ บาท ๔ ซึ่งเป็นธรรมะที่มีรูปการ แก่งานทุกชนิด สามารถ ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตาม ประสงค์ ๔ ประการ คือ ฉันทะ (มีความรักในงานที่ทำ) วิริยะ (มี ความพากเพียร อุตสาหะ) จิต ตะ (มีความเอาใจใส่ ฝักใฝ่ใน งานที่ทำอยู่เป็นประจำ) วิมังสา (หมั่นติดตาม ตรวจสอบ เพื่อหา แนวทางปรับปรุงแก้ไข)			

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเชือกหนัง	สรุปของผู้วิจัย
๔.๒ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูและ นักเรียนสามารถ เข้าพบได้ง่าย	๑. นักเรียนสามารถติดต่อเข้า พบผู้อำนวยการได้โดยตรง สอบถามปัญหา ผอ.ได้ทาง ไลน์กลุ่มผู้ปกครองสามารถ เข้าพบได้ กรณีที่ผู้อำนวยการว่าง จากภารกิจผู้อำนวยการให้ การต้อนรับด้วยใบหน้าที่ยิ้ม แย้มแจ่มใส สถานศึกษาได้มีการ ตั้ง ชมรมผู้ปกครองซึ่งมี ความเข้มแข็งและสนับสนุน สถานศึกษาเป็นอย่างดีตลอด มา มีห้องสำนักงานสำหรับให้ ผู้ปกครองเครือข่ายและ คณะกรรมการสถานศึกษา	๑. ผู้บริหารมีความเป็น กันเอง นักเรียนหรือครู สามารถติดต่อเข้าพบได้ ง่ายตลอดเวลา โดยไม่มี หน้าห้อง สามารถปรึกษา ได้ทุกเรื่อง ตลอดเวลา มี ความเป็นกันเองกับทุกคน การปรึกษาให้คำปรึกษา ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว หรือเรื่องที่เป็น ปัญหา จะช่วยดำเนินการ แก้ไข และให้แนวทางที่ ถูกต้อง ทำให้ครูและ นักเรียน ผู้ปกครอง มี ความคุ้นเคยกับผู้บริหาร	๑. นักเรียนและครู ผู้ปกครองสามารถเข้า พบผู้บริหารได้ง่าย เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหาร ไม่ได้มีภารกิจที่ไหนจะ อยู่โรงเรียนตลอดเวลา ส่วนใหญ่กับบุคลากรครู จะเข้ามาปรึกษาเรื่อง งานและให้คำปรึกษา พูดคุยแบบกันเอง และ บางทีถ้ามีปัญหาเรื่อง ส่วนตัว เรื่องใดสามารถ ช่วยได้ก็จะช่วยเป็นบาง เรื่อง	๑. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ นักเรียนและครูเข้าพบได้ ตลอดเวลา เนื่องจากส่วน ใหญ่จะอยู่โรงเรียนไม่ได้ไป ไหน และมักจะเดินเข้าไป หานักเรียนเสียมากกว่า โดยเฉพาะนักเรียนที่มี ปัญหา ส่วนบุคลากรครูให้ โอกาสในการเข้าพบเพื่อ ปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีความ เป็นกัลยาณมิตรทำให้ ได้ผลดีต่อการปรึกษาและ ได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานสำเร็จไปด้วยดีใน หลายๆเรื่อง ผู้ปกครองให้ เกียรติในทุกคนเช่นกัน	

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์	สรุปของผู้วิจัย
๔.๓ ผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้เกิด ความร่วมมือและ สนับสนุนการสอน งานในกลุ่มเพื่อน	๑. ผู้บริหารส่งเสริมการ ปฏิบัติงานและสนับสนุนการ สอนงานในกลุ่มเพื่อน โดยจัด ให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นพี่ เลี้ยงในการสอนงานให้กับครู ผู้ช่วย ในเรื่องงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การ วิเคราะห์หลักสูตร การ วิเคราะห์ตัวชี้วัด จัดทำ แผนการสอน การผลิตสื่อการ สอน การเขียนโครงการ และ การสรุปโครงการ/กิจกรรม ๒. การจัดโครงการ/กิจกรรม จัดทำคำสั่งให้มีคณะกรรมการ แต่ละฝ่าย	๑. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามปฏิทินปฏิบัติงาน จัดให้ มีการอบรมในเรื่องการ ทำงานเป็นทีม ละลาย พฤติกรรม สร้างความสุข ด้วยกัน จัดให้มีกิจกรรม Walk Rally แบบพักค้าง เพื่อส่งเสริมศักยภาพของ ทีมงาน ๒. มอบหมายให้ครูหัวหน้า กลุ่มสาระ ให้คำแนะนำกับ ครูในกลุ่มสาระ เช่น เรื่อง การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ รูปแบบวิธีการสอนที่ หลากหลาย การจัดทำ แผนการสอน การประเมิน และสรุปโครงการ	๑. ผู้บริหารสถานศึกษามี การประชุมร่วมกันเพื่อ สร้างคนใหม่ให้เข้ามา ทำงานร่วมกับคนเก่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และทำงานร่วมกันได้ ๒. สร้างผู้นำทางวิชาการ ให้มีส่วนร่วมในการ ทำงานทุกงานบูรณาการ ทุกคนที่ช่วยน้อง น้อง ช่วยพี่ โดยผู้บริหารต้อง มีองค์ความรู้ สร้าง ศรัทธาให้ครูยอมรับ	๑. การส่งเสริมความร่วมมือ มอบหมายให้ครูชำนาญ การพิเศษ ช่วยสอนน้องใน การจัดทำแผนการสอน และเทคนิควิธีการสอนใน รูปแบบต่างๆ ๒. สร้างกลุ่มการทำงาน นอกเหนือจากกลุ่มสาระ ทั้ง ๘ กลุ่มสาระ มีกลุ่ม ตามโครงสร้างงาน ๔ ฝ่าย ที่เป็น ๑ ๒ ๓ ๔ ส ๕ ทางด้านวิชาการ และการ จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ จะต้องใช้คณะกรรมการ แต่ละฝ่ายในการจัดทำ โครงการและกิจกรรม	

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขินกษัตริย์	สรุปของผู้วิจัย
๔.๓ (ต่อ)	เพื่อให้ช่วยกันดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีหัวหน้างานแต่ละฝ่ายในคำสั่งเป็นพี่เลี้ยงในการประชุมวางแผนการทำงาน ๓. จัดให้มีการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้สัปดาห์ละครั้ง เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสาร ปัญหาที่พบ และวางแผนการทำงาน ติดตามงาน ร่วมกัน ๔. เปิดโอกาสให้ครูที่ไปอบรมได้ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในกลุ่มสาระ	๓. ครูที่เข้ามาบรรจุใหม่จะได้เรียนรู้งานจากรุ่นพี่และจะเซตทีมงานให้มีสื่อนรุ่นน้องเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และ มีการบันทึกการพัฒนาทุกครั้ง		๓. ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ สร้างศรัทธาให้ครูยอมรับ โดยการวางแผนงานโครงการ ให้มีการช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขื่อนกั้น	สรุปของผู้วิจัย
๕.๑ ผู้บริหาร สถานศึกษา สนับสนุนให้ครู สร้าง ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชน นักวิชาการเพื่อ การจัดการ เรียนรู้	๑. สถานศึกษาได้ทำความ ร่วมมือ ด้วยการลงนาม MOU กับหลายๆ มหาวิทยาลัย เพื่อเป็น เครือข่ายในการพัฒนางาน วิชาการที่จะช่วยส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใน ด้านต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัย เทคนิคพระ นครเหนือ จากการที่ได้ทำ ความร่วมมือเป็นโรงเรียน เครือข่าย ส่งเสริมให้ครูสร้าง ความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด ความร่วมมือด้านวิชาการ เช่น การทำโครงการ	๑. ผู้บริหารเปิดโอกาสเข้ารับ การอบรมเทคนิคต่างๆ ใน การจัดการการเรียนรู้ จาก มูลนิธิศกดิ์พรทรัพย์ ของหา วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ซึ่งได้ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ให้การอบรมโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ในการ จัดการเรียนรู้ ทางมูลนิธิฯ จะมีหลักสูตรการอบรม พัฒนาศักยภาพครู ระดับ มัธยมศึกษา เป็นประจำทุก เดือน ในวันหยุดเสาร์- อาทิตย์ ๒. สถานศึกษาได้มีการ ประสานงานกับ มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม	๑. สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครู ได้เวียนเข้ารับการอบรม กับ มูลนิธิศกดิ์พรทรัพย์ ของ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ใน แต่ละกลุ่มสาระต้องส่งผู้แทน ไปเข้ารับการอบรมให้ครบทุก สัปดาห์ ๒. เชิญวิทยากรมาช่วยในการ สอนครู ให้ความรู้กับครู และ เชิญผู้ปกครองมาให้ความรู้ใน ด้านวิชาการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา โดยสร้าง เป็นภาคีเครือข่าย การเลือก เครือข่ายผู้ปกครอง จะเน้น ผู้ปกครองที่มีความรู้ ความสามารถและเป็น	๑. สถานศึกษามีชุมชน นักวิชาการหรือภูมิปัญญา ท้องถิ่น ในด้านการเกษตร โดยเชิญมาให้ความรู้ที่ โรงเรียน และพานักเรียน ออกไปเรียนรู้นอก สถานศึกษา ๒. สร้างความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาชีพและการ อบรมการพัฒนาหลักสูตร ด้วยครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัย วิจัยไปสู่การทำผลงานทาง วิชาการ โดยเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถ	

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ ร.ร.บางเขือกหนึ่ง	สรุปของ ผู้วิจัย
๕.๑ (ต่อ)	ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้ส่งนักศึกษา มาช่วยสอน โครงการให้กับนักเรียน๑/๔ คน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย การทำแลปด์ โดยครูมีเครือข่ายกับมหาวิทยาลัย ด้านวิทยาศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การสอนด้านอาชีพจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตด้านเทคโนโลยีจะได้รับความร่วมมือจาก ม.สวนสุนันทา ซึ่งนักศึกษาฝึกสอนให้ความรู้กับนักเรียน ๑/๑ ๒. สถานศึกษาจัดทำโครงการเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรภายนอก	ในส่วนของการอบรมเทคนิคการจัดการการเรียนรู้และงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ๓. ได้รับความช่วยเหลือจากวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดทีมพัฒนาครู ในเรื่องการใช้กล้ามเนื้อในการเรียนรู้ให้ครูนำแนวทางการใช้กล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายมาจัดการเรียนรู้และแนวทางในการดูแลโดยมีผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศ มาให้คำปรึกษาและแนะนำ	ประโยชน์ต่อครูและนักเรียน ๓. ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ต่างๆ เชิญผู้ปกครอง ครู นักเรียน ร่วมกันสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาการศึกษา	มาให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา ในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๔ ร.ร.บางเขื่อนกั้น	สรุปของ ผู้วิจัย
๕.๒ ผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำงานวิจัย และผลิตผลงาน ทางวิชาการ เพื่อ ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	๑. สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ให้ครูได้ทำงานวิจัย โดยการ ส่งเข้าประกวดภายใน สถานศึกษา จัดการประกวด โดยเชิญนักวิชาการจาก ภายนอกมาประเมิน ปีละ ๑๐ ทุนๆละ ๑๐.๐๐๐ บาท ซึ่งงานวิจัยต้องเป็นงานที่ เชื่อถือได้และครูสามารถ พัฒนางานวิจัยไปสู่การทำ ผลงานทางวิชาการ ๒. เชิญวิทยากรจากภายนอก มาให้การอบรม และเป็น ที่ปรึกษาผลงานทางวิชาการ	๑. ผู้บริหารสร้างความรู้ความ เข้าใจในเรื่องการทำวิจัยและ ให้คำแนะนำในการทำผลงาน ทางวิชาการ การจัดทำสื่อและ อุปกรณ์ในการค้นคว้า ๒. เชิญวิทยากรที่มี ประสบการณ์ในการทำผลงาน ที่ผ่านแล้ว มาแนะนำและให้ คำปรึกษาในการทำผลงาน ให้กับครูที่ขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ๓. เมื่อครูมีโอกาสดตามเกณฑ์ ผู้บริหารจะนำแจ้งในที่ประชุม เพื่อให้จัดทำเอกสารคำขอ เพื่อประโยชน์ของครูและ นักเรียน	๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ ทำงานวิจัยส่งอย่างน้อย ภาคเรียนละ ๑ เรื่อง ๒. เชิญวิทยากรจากภายนอก ที่มีความสามารถเฉพาะมา ให้การอบรมในเรื่องของ งานวิจัยและการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ๓. เสียสละเวลาให้ครูได้มา ปรึกษาในเรื่องของการทำ ผลงานทางวิชาการได้ ตลอดเวลาที่ว่าง ผู้บริหาร สามารถอธิบายให้ครูเข้าใจ และพาทำได้ ทำให้ครูมี กำลังใจในการทำผลงาน โดยใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน	๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ทำงานวิจัยในชั้นเรียนโดยเชิญ วิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้โดยตรงและพาทำเป็น ขั้นตอน ทำให้ครูมีผลงานวิจัย ที่มีคุณภาพส่ง ๑๐๐ % ๒. ส่งเสริมให้ครูได้มี ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดย นำเกณฑ์การประเมินเพื่อขอ เลื่อนมาจัดทำเป็นเอกสารแจก ให้ครูทุกคนได้ศึกษาใน เบื้องต้นพร้อมอธิบาย ประกอบถึงวิธีการทำ เพื่อให้ ครูได้มีการเตรียมความพร้อม ก่อนล่วงหน้าและมีความมั่นใจ ในการส่งผลงานมากขึ้น	

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๑	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๒	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๓	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๔	สรุปของผู้วิจัย
๕.๒ (ต่อ)	๓. จัดตั้งโรงเรียนเป็นศูนย์ที่ ปรึกษาการทำผลงานด้าน วิชาการ โดยจัดครูชำนาญ การพิเศษ หมุนเวียนมาให้ คำปรึกษาในทุกกลุ่มสาระ โดยใช้เวลานอกราชการ ๔. สถานศึกษาได้มีกระบวน การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยนำปัญหา จาก บันทึกหลังสอนของครูมา สร้างกระบวนการโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัย เพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหาเช่นเดียวกัน ในทุกภาคเรียน ครูทุกคน จะต้องส่งผลงานวิจัยอย่าง น้อยเทอมละ ๑ เล่ม	๔. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู เข้าร่วมการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทุกปีการศึกษา เพื่อเป็นการ เพิ่มพูนความรู้สร้างความเข้าใจ และจัดทำ MOU ร่วมกับสถาน บันระดับอุดมศึกษา เพื่อการ พัฒนาครูสู่มืออาชีพ ๕. ใช้กระบวนการวิจัยในการ สร้างนวัตกรรม เพื่อการ แก้ปัญหา ด้านการเรียนการ สอนของครูให้มีคุณภาพโดยจัด อบรมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ให้กับบุคลากรครู โดย ศึกษานิเทศก์จากสำนัก การศึกษา ครูส่งวิจัยทุกภาค เรียน	๔. ประสานความร่วมมือใน การส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาการศึกษา กับ หน่วยงานภายนอกเพื่อ พัฒนาครู ให้มีทักษะในการ จัดการเรียนการสอน ๕. มีการจัดนำงานวิจัยไป ในการแก้ปัญหาการ บริหารงานวิชาการช่วยให้มี การพัฒนาทุกกลุ่มสาระ ศึกษาปัญหาจากการเรียน การสอนในแต่ละกลุ่มสาระ แล้วนำปัญหามาสร้าง นวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน โดยจัดทำเป็นงานวิจัยของ สถานศึกษา		

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๑ ร.ร.ประชานิเวศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๒ ร.ร.วัดลาดพร้าว	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๓ ร.ร.บ้านลำต้นกล้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่๔ ร.ร.บางเขื่อนหนึ่ง	สรุปของผู้วิจัย
๕.๓ ผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้า ร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการอย่าง สม่ำเสมอ โดย การจัดหา งบประมาณและ ให้เวลาครูพัฒนา อย่างเต็มตาม ศักยภาพ	๑. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ อบรม สัมมนาโดยเฉพาะครู วิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ ผู้บริหารต้องดูถึงผลประโยชน์ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอนได้จริง จะมี เงินสวัสดิการครู เพื่อนำมาใช้ ในการจัดอบรม สัมมนา ส่วนใหญ่ที่จัดส่งครูเข้ารับการ อบรมโดยใช้งบประมาณ ๒. เมื่อครูได้รับการอบรมมาจะ นำความรู้และเอกสาร มาแชร์ กันในกลุ่มสาระในวันประชุม กลุ่ม มีสื่อ มีคลิปมาแจก	๑. ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการทุกเดือน ให้เวลา ครูพัฒนาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ โดยจัดเวรวันหยุด เสาร์ อาทิตย์ไม่ให้ตรงกับ วันที่ส่งให้ไปอบรม ๒. ให้เวลา การขออนุญาตจัด สอนแทนในการไปอบรมเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ๓. ส่วนใหญ่แล้วกรุงเทพ มหา นครจะจัดการอบรมให้กับ คณะครูอยู่แล้วแต่เนื่องจาก ด้วยงบประมาณจำกัด จึงไม่ สามารถ อบรมได้ทั้งหมด ทุกคน	๑. สถานศึกษาจัดสรร งบประมาณในการ จัดไป สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง โดยการไปดู สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ในเรื่องของการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในเชิงวิชาการ ๒. การสัมมนา ในเรื่องการ ส่งเสริมการอ่าน โดยศึกษา โรงเรียนที่ได้รับรางวัล ระดับประเทศ เพื่อนำแนวทาง กิจกรรม มาใช้ในการ พัฒนาการอ่าน	๑. สถานศึกษาได้จัด ส่งเสริมฝึกอบรม ด้าน วิชาการ อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีครูที่มาบรรจุ ใหม่มีจำนวนมาก จำเป็นต้องพัฒนาทางด้าน วิชาการอย่างต่อเนื่องจะ สนับสนุนให้ได้รับการ ฝึกอบรม จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และที่ มหาวิทยาลัย ศิลปากร ตรงสาธิต เป็นต้น	

๔.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๒.๑ ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การแจกแบบสอบถามและจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาดำเนินการยกร่างการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับร่างที่ ๑ ได้ร่างรูปแบบ ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ และบริบทของสถานศึกษา ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นตอนการดำเนินการ หลักธรรม และโครงการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ และส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ และบริบทของสถานศึกษา

ก. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงการนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

๒. ทำให้รู้จักบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

๓. ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมิให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษา

ข. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔

๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย

๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียรบากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน

๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ

ค. บริบทของสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นตอนการดำเนินการ หลักธรรม และโครงการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ

ก. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ มี ๕ องค์ประกอบ คือ

๑) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

๓) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๔) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

๕) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ข. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ

๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา

๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

๔) การประเมินผลก่อนการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๕) การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒน การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

ค. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการได้นำหลักอริยบท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ข. โครงการส่งเสริมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอริยบท ๔

๑. โครงการ “หลักสูตร โอดี (Organization Developmant) (OD)”

แนวคิด : ความสามัคคีคือพลังแห่งความสำเร็จ

๑) หลักการและเหตุผลผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลัก โอดี (Organization Developmant) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการนำแนวคิดเรื่องความสามัคคีคือพลังมาพัฒนาองค์กร เพื่อลดปัญหาและข้อขัดแย้ง รู้จักการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน สามารถพัฒนาสถานศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๒) วัตถุประสงค์

(๑) สามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลด ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

(๒) สามารถสร้างการทำงานเป็นทีม ให้มีเป้าหมายร่วมกัน

(๓) ทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มีการพัฒนาที่สูงขึ้น

๒. โครงการเสาะเข้มคุณธรรม

แนวคิด : เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและให้โอกาสตนเอง

๑) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม

คือ มีความรักในงาน มีความขยัน อดทน ความเพียร บากบั่น และการใช้ปัญญาในการตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

(๒) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองและบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการพัฒนางานด้านวิชาการโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔

(๓) เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

๓. โครงการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน

แนวคิด : มีความเข้าใจและความก้าวหน้ากล้าเผชิญปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ

๑) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในงาน ต้องการให้งานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความใส่ใจในรายละเอียด สร้างความแตกต่าง เพื่อให้เป็นไปตามสังคมโลกที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

(๒) เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน

(๓) เพื่อพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) ของสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน

แนวคิด : มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานให้งานก้าวหน้า

๑) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ใส่ใจในวิชาชีพ เพื่อให้งานมีความก้าวหน้า ที่จะส่งผลสำเร็จในการพัฒนางานการศึกษา เทคนิคเปลี่ยนในที่นี้หมายถึงนวัตกรรม การสอนแบบใหม่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ที่สำคัญมีความหมายและน่าสนใจ

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาวิชาการ

(๒) เพื่อให้เข้าใจนวัตกรรมใหม่ และการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารงานในสถานศึกษาได้หลากหลาย

๕. โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน

แนวคิด : การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๑) หลักการและเหตุผล การนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจ ทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการร่วมมือกันของกลุ่มคนที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจสภาพของการทำงานด้านบริบทแวดล้อมต่างๆ จึงสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ผู้นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร

(๒) เพื่อให้เข้าใจและนำระบบของการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการ

(๓) เพื่อจัดทำคู่มือการนิเทศที่ได้มาตรฐานตามบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริง

๖. โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน

แนวคิด : งานประจำที่สำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์

๑) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษา หมั่นใช้ปัญหาพิจารณาใคร่ครวญวางแผนการวัดและประเมินผลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาเครื่องมือการวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐานและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ได้รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

(๒) เพื่อให้ นำเครื่องมือวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อการพัฒนา การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) เพื่อให้รู้จักการนำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

แนวคิด : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความงอกงามทางปัญญา

๑) หลักการและเหตุผล การสร้างสรรค์วงจรความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหารมีความปรารถนาดี มีความต้องการที่จะสร้างแหล่งเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

(๒) เพื่อนำเสนอแหล่งเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

(๓) เพื่อนำเสนอโมเดลที่จะจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างน้อย ๑ รูปแบบ

๘. โครงการ Coaching และ MenToring (การพัฒนาโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง)

แนวคิด : เสริมสร้างทางจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน

๑) หลักการและเหตุผล Coaching และ MenToring เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำให้ปัญญในการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษา

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ฝึกให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring

(๒) เพื่อให้ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาโดยเน้นรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน (On the job Training) เน้นการพัฒนาเพื่อมีรักในงาน เอาใจใส่ในงานและกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

(๓) เพื่อนำกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

๙. โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ

แนวคิด : การสร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์การพัฒนการศึกษา

๑) หลักการและเหตุผลการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งทางวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ โดยยึดหลักการประสานประโยชน์และความชำนาญทำให้เกิดความร่วมมืออันดีในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนการศึกษา

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เปิดวิสัยทัศน์ มุมมองโลกภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาร่วมกัน การสร้างกลไก เครือข่ายที่เข้มแข็งทางด้านการศึกษา

(๒) การสร้างหลักสูตรพัฒนาครูสู่มืออาชีพ

(๓) การสร้างครูมืออาชีพให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

๑๐. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวคิด : พัฒนาโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น

๑) หลักการและเหตุผลงานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปปฏิบัติการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

๒) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนการศึกษา

(๒) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

(๓) เพื่อใช้ปัญญาในการตรวจสอบ หาเหตุผล คิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุง และ พัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ก. การเตรียมการดำเนินงาน

๑. กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
๒. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ

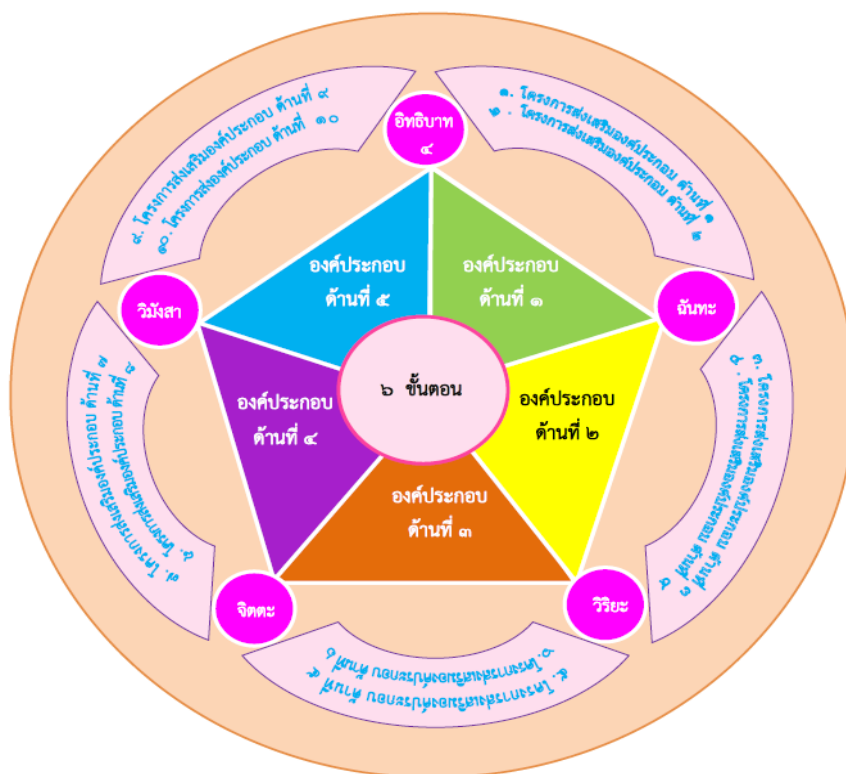
ข. การดำเนินงาน

๑. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย
๒. หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ

ค. การประเมินผลการดำเนินงาน

๑. ประเมินผู้เข้าร่วมพัฒนาก่อนดำเนินโครงการ
๒. ประเมินผลหลังเข้าร่วมโครงการ

จากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับร่างที่ ๑ ผู้วิจัย ได้นำมาเขียนเป็นภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๒.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๒) จากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัย พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๒) โดยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๙.๐๐-๑๑.๓๐ น. ณ อาคารเรียนรวม โซนซี ชั้น ๕ ห้อง ซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการสนทนากลุ่มจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน ๙ รูป/คน สรุปผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

เป็นการทำงานวิจัยที่ละเอียดรอบคอบ เก็บข้อมูลได้ชัดเจน รูปแบบที่นำเสนอ เป็นรูปเชิงสัญลักษณ์ เห็นด้วยกับรูปแบบนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับหลักธรรม

กำหนดบริบทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนเป็นเงื่อนไขของการใช้รูปแบบนี้

ร่างรูปแบบนำเสนอเป็นเอกสารการสนทนากลุ่มชัดเจน อธิบายการเขียนโครงการที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง ๕ องค์ประกอบ ให้ปรับโครงการให้จัดลำดับใหม่ตามสภาพปัญหาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย และเพิ่มเติมรายละเอียดของโครงการให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การสัมภาษณ์ได้คำตอบที่มีประสิทธิภาพ จากการที่ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ โรงเรียน เป็นสถานศึกษาที่มีผลโอเน็ตผ่านระดับประเทศมากกว่า ๓ กลุ่มสาระ และมีผลงานทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับ ขอชื่นชมว่าทำได้ดี และขอเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๑ ๑) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในข้อ ๑.๑ เติมคำว่า ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร ต่อท้าย ในข้อที่ ๑.๒ เติมคำว่า การในหลักการข้อที่ ๒ ดังนี้ ทำให้รู้จักการบริหารงาน ในข้อที่ ๑.๓ เติมคำว่า แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อท้าย ๒) วัตถุประสงค์ ให้เติมหลักคุณธรรมอธิปไตย ๔ เข้าไปในวัตถุประสงค์ทุกข้อ เช่น ข้อที่ ๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงานและทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมายตามหลักอธิปไตย ๔ เป็นต้น ๓) ให้เพิ่มบริบทของสถานศึกษา ในส่วนที่เป็นด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

ส่วนที่ ๒ กระบวนการ ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรมีการปรับเปลี่ยนจัดลำดับขององค์ประกอบใหม่ โดยดูจากสภาพปัญหา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลจากการสัมภาษณ์ ว่าองค์ประกอบใดมีปัญหาที่สุดและจัดลำดับ โดยเรียงปัญหาจากมากไปหาน้อย จัดลำดับใหม่ได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ ๒ การพัฒนาวิชาชีพครู, องค์ประกอบที่ ๓ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน, องค์ประกอบที่ ๔ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้, องค์ประกอบที่ ๕ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้เพิ่มเติม หัวข้อการประเมินผลให้มีการประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการ

ดำเนินการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ปรับใหม่ โดยดูจากทฤษฎีการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบไปด้วย หัวข้ออะไรบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัย เช่น มีความรับผิดชอบ มีความฉลาดรอบคอบ กล้าตัดสินใจ สามารถพูดจูงใจคนได้ เป็นต้น ๔) หลักธรรม ควรปรับเอาหลักธรรมมาเป็นตัวหลักในการบูรณาการไปสู่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และโครงการทุกๆโครงการ โดยให้เขียนเพิ่มลงในวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และให้ปรับรายละเอียด ความหมายของหลักธรรมให้สั้นและกระชับขึ้น ๕) โครงการ ให้จัดลำดับใหม่ตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ, โครงการแต่ละโครงการให้เพิ่มระยะเวลา ในการติดตาม ทำให้มีการปรับปรุงโครงการ และการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า, มีการกำหนดเวลา ช่วงเวลาของการพัฒนาแต่ละโครงการ, มีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง, โครงการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้มีการวัดผล ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว, โครงการทั้ง ๑๐ โครงการ ควรเขียนให้เห็นภาพชัดเจน ถ้าใช้ชื่อภาษาอังกฤษมาครบทุกโครงการ จะทำให้งาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบมาใช้ ๑) ควรมียรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ตั้งแต่เรื่อง การเตรียมการ ควรเขียนภาพละเอียดว่าจะต้องเตรียมการอย่างไรบ้าง ให้เกิดการพัฒนา ๒) การดำเนินการ มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร เขียนให้ชัดเจน ๓) การประเมินผล การดำเนินการให้ลง รายละเอียดวิธีการ ขั้นตอนชัดเจนจะทำให้นำไปใช้ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๔ เจาะใจความสำเร็จ ให้เพิ่มเติมเป็นส่วนที่ ๔ และ บอกรายละเอียดของแต่ละ หัวข้อ เช่นเดียวกันว่าแต่ละหัวข้อมียละเอียดอย่างไรบ้าง เช่น การปรับเปลี่ยนตามขนาดของ สถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้าง, วัฒนธรรมองค์กร, ผู้บริหาร, ครูผู้สอน, ภารโรง, นักเรียน

รูปแบบที่นำเสนอมานี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ทุกสถานศึกษาโดยเฉพาะ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม รูปแบบนี้มีความเหมาะสมสามารถดำเนินการ ต่อไปได้ จะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง

ผู้วิจัย ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มทั้งหมด ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบนี้มีความถูกต้องเหมาะสม นำไปใช้ได้ ผู้วิจัย ขอคำปรึกษา กับ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วได้ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธ ธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับร่างที่ ๒ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) บริบทของสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะ ที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การ ดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔ เจาะใจของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาด ของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) บริบทของสถานศึกษา

ก. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

๒. ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรค ด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

๓. ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย

๒. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๓. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน

๔. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบ การทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ

ค. บริบทของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ

๒. มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรม ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕) โครงการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ก. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
๔. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
๕. การพัฒนาวิชาชีพครู

ข. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ
๒. กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา
๓. การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง
๔. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลัง การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
๕. การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม
๖. การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

ค. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๘ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑. มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง
๒. มีความรับผิดชอบ
๓. มีความฉลาดรอบรู้ทันเหตุการณ์
๔. มีความสามารถในการจูงใจคน
๕. มีความยุติธรรม
๖. มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์
๗. มีความซื่อสัตย์
๘. มีความจงรัก รักดีต่อหน่วยงาน

ข. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑. ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ประารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ

๒. วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นความเพียรที่เกิดจากตนเองและเป็นความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น ตั้งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

๓. จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝักใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

๔. วิมังสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

ง. โครงการการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่

๑) โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project), ๒) โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ ๑) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project) ๒) โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)

โครงการที่ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ๑) โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project) ๒) โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project) ๒) โครงการพัฒนานวัตกรรมสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project)

๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์วิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

รายละเอียดโครงการการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการ สามพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project)

แนวคิด : ความสามัคคีคือพลังแห่งความสำเร็จ

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้หลักการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการนำแนวคิดเรื่องความสามัคคีคือพลังมาพัฒนาองค์กร เพื่อลดปัญหาและข้อขัดแย้ง รู้จักการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน สามารถพัฒนาสถานศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ข) วัตถุประสงค์

๑) สามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

๒) สามารถสร้างการทำงานเป็นทีม ให้มีเป้าหมายร่วมกันใช้หลักอิทธิบาท ๔

๓) ทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มีการพัฒนาที่สูงขึ้น

ค) เนื้อหาสาระ

๑) การส่งเสริมการสร้างทีมงาน

๒) การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

๓) EQ เพื่อความสำเร็จของคนและงาน

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) การละลายพฤติกรรม

๒) สันทนาการ

๓) กิจกรรมกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วม

๔) บรรยายมีเนื้อหาสาระ ยกตัวอย่าง ข้อคิด

๕) แนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) วิดีทัศน์

๒) Power point ประกอบการบรรยาย

๓) เกม/เพลง

๔) กรณียตัวอย่าง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) สังเกตการร่วมกิจกรรม/การมีส่วนร่วม

๒) การตอบแบบสอบถาม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการจัดโครงการ

- ๒) แบบประเมินผล
- ๓) เอกสารประกอบการบรรยาย
- ๔) ใบงาน

ข) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๒. โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

แนวคิด : เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและให้โอกาสตนเอง

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม คือ มีความรักในงาน มีความขยัน อดทน ความเพียร บากบั่น และการใช้ปัญญาในการตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไข

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

๒) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง และบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการพัฒนางานด้านวิชาการโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔

๓) เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

ค) เนื้อหาสาระ

๑) หลักอิทธิบาท ๔

๒) แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ

๓) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ดูวีดิทัศน์สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

๒) ให้ความรู้โดยการบรรยายภาคทฤษฎี

๓) นำสู่กิจกรรมฝึกปฏิบัติ โดยการได้แสดงบทบาทสมมุติตามหลักอิทธิบาท ๔

๔) ทำใบงาน

๕) วิเคราะห์สรุป

๕) ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) วีดิทัศน์

๒) Power point ประกอบการบรรยาย

๓) กรณียตัวอย่าง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) สังเกตการร่วมกิจกรรม

๒) จากการนำเสนอผลงาน

๓) จากแบบทดสอบและแบบสอบถาม

ณ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการจัดโครงการ

๒) แบบประเมินผล

๓) เอกสารประกอบการบรรยาย

ข) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๓. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)

แนวคิด : พัฒนาโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น

ก) หลักการและเหตุผล งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถ คิดหาวิธีปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่อง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (วิมิงสา) และนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

๒) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

๓) เพื่อใช้ปัญญาในการตรวจสอบ หาเหตุผล คิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

ค) เนื้อหาสาระ

๑) ขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

๒) วิธีการนำปัญหามาแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยของสถานศึกษา

๓) การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ

ณ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) วิทยากรบรรยายแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนา

๒) แบ่งกลุ่ม สร้างทีมงานการทำวิจัยเพื่อพัฒนา

๓) ฝึกปฏิบัติจากใบงานการวิเคราะห์ปัญหา/การพัฒนา

๔) วางแผนการแก้ปัญหา/การพัฒนา

๕) สร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนา

๖) สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา

๗) นำเสนอผลงานวิจัยและนำไปใช้จริงในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) โปรเจคเตอร์

๒) Power point บรรยาย

๓) ใบงาน

จ) การวัดและประเมินผล

๑) แบบสอบถาม

- ๒) ผลงานที่นำเสนอเป็นรูปเล่ม
- ๓) สืบเนื่องจากพฤติกรรมการทำงาน
- ฉ) เอกสารประกอบ
 - ๑) คู่มือการจัดทำงานวิจัย
 - ๒) ใบงาน
- ช) ระยะเวลา ๕ วัน

๔. โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ (Academic Community Building Project)

แนวคิด : การสร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์การพัฒนาศึกษา

ก) หลักการและเหตุผล การพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งทางวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ (วิมังสา) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ โดยยึดหลักการประสานประโยชน์และความชำนาญทำให้เกิดความร่วมมืออันดีในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เปิดวิสัยทัศน์ มุมมองโลกภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาร่วมกัน การสร้างกลไก เครือข่ายที่เข้มแข็งทางด้านการศึกษา

๒) เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาครูสู่มืออาชีพ

๓) เพื่อสร้างครูมืออาชีพให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

ค) เนื้อหาสาระ

๑) หลักสูตรพัฒนานักศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

๒) วิสัยทัศน์การศึกษาในอนาคต

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) เชิญหน่วยงานด้านการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ที่มีการ MOU ในด้านการจัดส่งนักศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา โดยไม่ต้องสอบข้อเขียนได้มาฟังบรรยายเข้ากระบวนการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มหาวิทยาลัย

๒) ประชุมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อออกมาประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ร่วมกันสร้างหลักสูตรการพัฒนาครูตลอดระยะเวลา ๕ ปี เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่สถานศึกษาต้องการ

๔) นำเสนอการจัดทำหลักสูตรเพื่อเป็นมิตรร่วมกันในการพัฒนายุทธศาสตร์ครูที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) โปรเจคเตอร์

๒) power point บรรยาย

๓) เอกสารประกอบการบรรยาย

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) จากหลักสูตรการเรียนการสอนที่พัฒนาเครื่องมืออาชีพ

๒) แบบสอบถาม

๓) การสังเกตพฤติกรรม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการอบรม

๒) เอกสารอื่นตามที่โครงการพัฒนาตามความเหมาะสม

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๕.โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project)

แนวคิด : งานประจำที่สำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษา หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญวางแผนการวัดและประเมินผล หาวิธีแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ได้รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

๒) เพื่อให้นำเครื่องมือวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อให้รู้จักการนำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค) เนื้อหาสาระ

๑) วิธีการสร้างเครื่องมือ

๒) เครื่องมือประเมินผลโครงการและกิจกรรม

๓) เครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๔) การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพัฒนา เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ทักทายใส่ใจในธรรมนำความรู้สู่ปัญญา มีความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ

๒) ฟังบรรยายวิธีการสร้างเครื่องมือ

๓) ฝึกการสร้างเครื่องมือในการประเมินโครงการ/กิจกรรมตามความเหมาะสม

๔) ฝึกการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลจากตัวชี้วัดตามความเหมาะสม

๕) นำเสนอผลงานและแนวทางที่จะนำไปสร้างเครื่องมือให้ได้มาตรฐาน

ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) ไมโครโฟน เครื่องฉาย โปรเจคเตอร์

๒) ตัวอย่างเครื่องมือที่หลากหลาย

- ๓) อุปกรณ์เบ็ดเตล็ดตามโครงการ
- จ) แนวทางวัดและประเมินผล
 - ๑) จากการสังเกตการร่วมโครงการ
 - ๒) ผลงานเครื่องมือการวัดและประเมินผล
 - ๓) จากแบบสอบถามความพึงพอใจ
- ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ๑) ตัวอย่างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน
 - ๒) คู่มือการจัดทำโครงการตามหลักสูตร
 - ๓) บทบรรยาย

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๖. โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

แนวคิด : การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ก) หลักการและเหตุผล การนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจ ผู้บริหารมีความใส่ใจในรายละเอียด ครูได้รับผิดชอบ เป็นแบบอย่างต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการร่วมมือกันของกลุ่มคนที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจสภาพของการทำงานด้านบริบทแวดล้อมต่างๆ จึงสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ผู้นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ๒) เพื่อให้เข้าใจและนำระบบของการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการ
- ๓) เพื่อจัดทำคู่มือการนิเทศที่ได้มาตรฐานตามบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริง

นำไปใช้ได้จริง

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการสำคัญของการนิเทศ
- ๒) กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
- ๓) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การพัฒนาการเรียนร่วมกัน

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) ฟังการบรรยาย พร้อมกับการศึกษาคู่มือเกี่ยวกับระบบการนิเทศ
- ๒) แบ่งกลุ่มการทำงาน จัดทำคู่มือการนิเทศอย่างเป็นระบบ
- ๓) นำเสนอผลการดำเนินงาน
- ๔) คณะวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมปรับปรุงแก้ไขงาน
- ๕) จัดทำเป็นเอกสารคู่มือการนิเทศและนำไปใช้ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) วิดีทัศน์
- ๒) Power point ประกอบการบรรยาย
- ๓) เอกสารประกอบการบรรยาย

- ๔) เอกสารคู่มือการนิเทศ
- จ) การวัดและประเมินผล
 - ๑) จากผลการจัดทำคู่มือการนิเทศ
 - ๒) จากแบบสอบถาม
 - ๓) จากการสังเกตพฤติกรรม
- ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ๑) เอกสารการบรรยาย
 - ๒) ใบความรู้ ใบงาน
 - ๓) คู่มือการดำเนินโครงการ
- ช) ระยะเวลา ๓ วัน

๗. โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project)

แนวคิด : มีความเอื้อเพื่อต่อเพื่อนร่วมงานให้งานก้าวหน้า

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ใส่ใจในวิชาชีพ มีความเอื้อเพื่อต่อเพื่อนร่วมงานและให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้า ที่จะส่งผลสำเร็จในการพัฒนางาน การศึกษา เทคนิคเปลี่ยนในที่นี้หมายถึงนวัตกรรมการสอนแบบใหม่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ที่สำคัญมีความหมายและน่าสนใจ

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาวิชาการ
- ๒) เพื่อให้เข้าใจนวัตกรรมใหม่ และการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารงาน ในสถานศึกษา ได้หลากหลาย

ค) เนื้อหาสาระ

๑) การอ่านและการเขียน Weblog เป็นเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาหลากหลายใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร แสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงานเช่น OK Nation Blog , Go to Know, blog now เป็นต้น

๒) Search engine คือโปรแกรมที่ใช้ในการสืบค้นหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต ค้นหาข้อมูลจากคำสำคัญ เช่น Google, yahoo, Bing เป็นต้น

๓) ห้องเรียนออนไลน์

๔) แหล่งให้บริการเผยแพร่คลิปวิดีโอ

๕) เว็บไซต์ให้บริการการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ Stopboard, Kahoot, Pong

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) จัดการอบรมตามความถนัดและความสนใจ
- ๒) ดูความพร้อมในการพัฒนาและระดับความสามารถ
- ๓) รับรู้เข้าใจยอมรับที่จะปฏิบัติ

๔) ใช้ปัญญานำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์หรือการบริหารงานอย่างมีความสุข
ด้วยแรงจูงใจ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) คอมพิวเตอร์

๒) อินเทอร์เน็ต

๓) โปรเจคเตอร์

๔) เพาเวอร์พอย

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม

๒) จากการนำเสนอผลงาน

๓) ทดสอบจากความรู้ความเข้าใจ

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการอบรม

๒) เอกสารประกอบการบรรยาย

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๘. โครงการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

แนวคิด : มีความเข้าใจและความก้าวหน้ากล้าเผชิญปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในงาน ต้องการให้งานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ กล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความใส่ใจในรายละเอียด สร้างความแตกต่าง เพื่อให้เป็นไปตามสังคมโลกที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

๒) เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน

๓) เพื่อพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) ของสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค) เนื้อหาสาระ

๑) กิจกรรมพัฒนาระบบ ICT

๒) กิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

๓) กิจกรรมพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

ข) กระบวนการฝึกอบรม

๑) กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบ ICT

- ให้ความรู้โดยการบรรยาย ทำความเข้าใจและการนำไปใช้
- ประโยชน์ของการพัฒนาระบบ ICT
- สรุปภาพรวมและประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาของ

สถานศึกษา

๒) กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน

- ประชุมปฏิบัติการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูลของสารสนเทศของ

สถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน

- สรุปงานและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษา

เป็นฐานเดียวกัน

๓) กิจกรรมที่ ๓ พัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television) คือ ทางไกลผ่านดาวเทียม, DLIT (Distance learning information technology) การจัดการศึกษา ทางไกลผ่านเทคโนโลยี, และ ETV (Education Television)สถานีวิทย์เพื่อการศึกษา ประชุม ปฏิบัติการจัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT, และ ETV เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

- นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ DLTV, DLIT, และ ETV
- นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบ DLTV, DLIT และ ETV
- สรุป รายงานและประเมินผลการพัฒนา

๔ นำเสนอผลงานโดยจัดทำเป็นโครงการ จัดนิทรรศการแสดงผลงาน และ คัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) ครุภัณฑ์ ได้แก่ โทรทัศน์, สายเคเบิลทีวี, ชุดเครื่องเสียง
- ๒) Power point
- ๓) เครื่องเสียง
- ๔) ห้องคอมพิวเตอร์

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

- ๑) การวัดความรู้ความเข้าใจในการลงมือปฏิบัติ
- ๒) การสอบถามความคิดเห็น
- ๓) การสัมภาษณ์ (วิริยะ)

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๑) คู่มือการจัดโครงการ
- ๒) เอกสารประกอบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบ

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๑ ปี เริ่ม เดือนตุลาคม-กันยายน

๙. โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Development of Learning Resources Project)

แนวคิด : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความองอาจทางปัญญา

ก) หลักการและเหตุผล การสร้างสรรค์จริยธรรมความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ใส่ใจดูแลสถานศึกษา สร้างความแตกต่าง เพื่อพัฒนางานวิชาการ สม่่าเสมอ มีความปรารถนาดี มีความต้องการที่จะสร้างแหล่งเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- ๒) เพื่อนำเสนอแหล่งเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

๓) เพื่อนำเสนอโมเดลที่จะจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างน้อย ๑ รูปแบบ

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
- ๒) แนวทางการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา
- ๓) การสร้างแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ พิพิธภัณฑ, สวนพฤกษศาสตร์, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สวนสุขภาพ เป็นต้น

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) ฟังบรรยายจากวิทยากร เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการ พัฒนาการศึกษา

๒) นำเสนอกรณีตัวอย่างแหล่งเรียนรู้

๓) แบ่งกลุ่มทำงาน

๔) ฝึกวางแผนจัดสรรงบประมาณและการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามที่วิทยากรกำหนด โดยใช้หลักความพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วม ๒ รูปแบบ

๕) นำเสนอแหล่งเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

๖) นำเสนอโมเดลการจัดทำแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) ตัวอย่างโมเดลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๒) Power point ตัวอย่างแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

๓) สื่อ วัสดุทัศนแหล่งเรียนรู้

๔) ตัวอย่างการทำโครงการแหล่งเรียนรู้เชิงวิชาการ

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) ประเมินจากผลงาน โมเดลแหล่งเรียนรู้

๒) จากการนำเสนอผลงานแหล่งเรียนรู้

- ๓) จากการจัดทำแบบสอบถาม
- ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ๑) คู่มือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
 - ๒) แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ
 - ๓) เอกสารอื่นตามความเหมาะสม
- ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๑๐. โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

แนวคิด : เสริมสร้างทางจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน

ก) หลักการและเหตุผล การสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครูเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีในการพัฒนาบุคลากรครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการตักตวงความรู้ในสิ่งที่ทำ ใช้ปัญญาในการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ฝึกให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring

๒) เพื่อให้ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาโดยเน้นรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน (On the job Training) เน้นการพัฒนาเพื่อมีรักในงาน เอาใจใส่ในงาน และกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

๓) เพื่อนำกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) การสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ MenToring
- ๒) วิธีการและกิจกรรมในการฝึกอบรม
- ๓) การออกแบบ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ฟังบรรยายจากวิทยากรวิธีการในการ Coaching และ MenToring เป็นการให้ความรู้

๒) ฝึกปฏิบัติการ Coaching และ MenToring ในด้านทักษะพื้นฐาน ด้าน Literacy (ความสามารถในการอ่านและเขียน) Numeracy (การคิดคำนวณ) และ Reasoning Ability (ความสามารถในการใช้เหตุผล) และวิธีการในรูปแบบต่างๆ โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) จัดให้มีการทดสอบประเมินผลระหว่างการพัฒนา

๔) ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาเป็นระยะ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) Power point บรรยาย

๒) โปรเจคเตอร์

๓) วีดิทัศน์

๔) แผ่นชาร์ต

๕) เกม/เพลง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) แบบทดสอบ

๒) แบบประเมินผลระหว่างอบรม

๓) จากการนำเสนอผลงาน

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการฝึกอบรม

๒) สื่อในการฝึกอบรม

๓) เอกสารในการฝึกอบรม

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๖ เดือน เมษายน-กันยายน

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน

๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ก. การเตรียมการดำเนินงาน

๑. กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

๒. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ

๓. กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกฤษฎีกา ๔

๔. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์

ข. การดำเนินงาน

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย

๒. หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ

๓. ดำเนินโครงการตามวัน เวลา ที่กำหนด

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ

ค. การประเมินผลการดำเนินงาน

๑. ประเมินผู้เข้าร่วมพัฒนาก่อนดำเนินโครงการ

๒. ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ

๓. ประเมินผลหลังเข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย

๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ก. การปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา

๑. โครงสร้างทางการบริหาร

๒. ความเป็นปัจเจกบุคคล

๓. ผู้บริหาร/ครูผู้สอน

๔. หน่วยงานโรงเรียน/นักเรียน

ข. ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๑. อาคารสถานที่
๒. วัฒนธรรมขององค์กร
๓. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
๔. บริบทของชุมชน

จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับร่างที่ ๒ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๒ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร

๔.๒.๓ ผลบทสรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ร่างที่ ๒) จากผลการศึกษา
เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ (ร่างที่ ๑) และผลจากการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๑) รูปแบบประกอบกัน ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) บริบทของสถานศึกษา ๑. หลักการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ ๒) ทำให้รู้จักบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน ๓) ทำให้รู้จัก การติดตามตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง	ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๒) รูปแบบประกอบกัน ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) วัตถุประสงค์พัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) บริบทของสถานศึกษา ๑. หลักการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร ๒) ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและแก้ไขปัญหเฉพาะ	บทสรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบประกอบกัน ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ บทนำ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง ๑. หลักการการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความ เห็นสอดคล้องว่า มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ มีการเพิ่มสำนวน ในหลักการข้อที่ ๑ ภาวะผู้นำ หลักการข้อที่ ๒ เพิ่มคำว่า การหน้าคำบริหารงานและเพิ่มเติมสำนวน และแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการข้อที่ ๓ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่า มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ ปรับเปลี่ยนสำนวน เป็น วิสัยทัศน์ พันธ

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม ๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย ๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและ ๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	หน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ทำให้รู้จัก การติดตามตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอน มีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาการศึกษา ๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม ๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย ๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ ๓. บริบทของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา	กิจและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่า มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ ๓. บริบทของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่า ควรเพิ่มบริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการศึกษาปัญหา

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความ ปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ ๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง พัฒนาการ และการเรียนรู้ด้าน วิชาการอย่างหลากหลาย	
ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการ มี ๕ องค์ประกอบ คือ ๑) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ๒) ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๓) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน การสอน ๔) ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ๕) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตาม หลัก พุ ท ธ ร ร ม ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ๕) โครงการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการ มี ๕ องค์ประกอบ คือ ๑) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายกิจการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ๒) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ๓) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ จัดการเรียนการสอน ๔) ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๕) ด้านการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการ เรียนรู้	ส่วนที่ ๒ กระบวนการส่งเสริม การรักษาศีล ๕ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น สอดคล้องกันว่า ให้ ปรับเปลี่ยนเรียงลำดับปัญหา จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ๒) การพัฒนาวิชาชีพครู ๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน ๔) การบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ ๕) การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา ๔) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ ๕) การดำเนินการพัฒนาเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์	๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณา ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ๔) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ๕) การดำเนินการพัฒนาเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการ	ขั้นตอนกระบวนการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ๑.เพิ่มเติมข้อที่ ๖ มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว และเปลี่ยนข้อที่ ๖ เป็นข้อที่ ๗ ๒.เพิ่มเติมรายละเอียดแต่ละหัวข้อ ให้เห็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
รับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง สามารถจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดรอบรู้ทันเหตุการณ์ ๒) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ทั่วไป มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้น ๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมของกิจกรรมในสังคมและองค์กร สามารถปรับตัวและอารมณ์ มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน ๔) แสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาตามที่กำหนดและการแสดงออกในรูปพฤติกรรม	นำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม ๖) มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว ๗) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒน การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) มีความสามารถในการตัดสินใจ รวดเร็วถูกต้อง ๒) มีความรับผิดชอบ ๓) มีความฉลาดรอบรู้ ทันเหตุการณ์ ๔) มีความสามารถในการจูงใจ ๕) มีความยุติธรรม ๖) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๗) มีความซื่อสัตย์ ๘) มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน	๓.คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรปรับเปลี่ยนโดยดูจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องประกอบไปด้วยหัวข้ออะไรบ้าง เช่น มีความรับผิดชอบ , มีความฉลาดรอบรู้ เป็นต้น
๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นสำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร	๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าและประสบ	๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ มีปรับความหมายของแต่ละหลักธรรมให้มีข้อมูลสั้นและชัดเจน และนำหลักธรรมไปบูรณาการทุกโครงการและ

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
สถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ ๒) วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบภาระงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นความเพียรที่เกิดจากตนเองและเป็นความเพียรที่บุคคล ๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝักใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น และเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ๔) วิมังสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณา	ความสำเร็จ ๒) วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบภาระงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝักใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) วิมังสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	ทุกองค์ประกอบโดยเขียนเพิ่มเติมเข้าไปในวัตถุประสงค์

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมาย ให้ความสำคัญต่องานวิชาการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทันต่อเหตุการณ์ พิจารณาสິงต่างๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผล เรียกว่า ใช้ปัญญา ตรวจสอบข้อบกพร่อง		
๕. โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑) โครงการ หลักสูตร โอดี (Organization Developmant) (OD ๒) โครงการเสาะเข็มคุณธรรม ๓) โครงการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน ๔) โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน	๕. โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕.๑ โครงการที่ส่งเสริมด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๑) โครงการ สานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) แนวคิด : ความสามัคคีคือพลังแห่งความสำเร็จ ๒) โครงการเสาะเข็มคุณธรรมหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project) แนวคิด : เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและให้โอกาสตนเอง ๕.๒ โครงการที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ๓) โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project) แนวคิด : พัฒนาการศึกษโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น ๔) โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ	๕. โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ๑) ให้จัดลำดับใหม่ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) โครงการแต่ละโครงการให้เพิ่มระยะเวลาในการติดตามทำให้มีการปรับปรุงโครงการและการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า ๓) มีการกำหนด เวลา ช่วงเวลาของการพัฒนาแต่ละโครงการทำให้มีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง ๔) โครงการทุกโครงการให้มีการวัดผลประเมินผล ก่อนดำเนินการ ระหว่างและหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ๕) โครงการทั้ง ๑๐ โครงการควรเขียนภาพให้ชัดเจน ๖) ควรมีภาษาอังกฤษ เขียนใส่

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
๕) โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน ๖) โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน ๗) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ๘) โครงการ Coaching และ MenToring (การพัฒนาโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง)	(Academic Community Building Project) ๕.๓ โครงการที่ส่งเสริมด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ๕) โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) แนวคิด : งานประจำที่สำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ๖) โครงการใส่ใจครู ผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) แนวคิด : การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๕.๔ โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๗. โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) แนวคิด : มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานให้งานก้าวหน้า ๘. โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) แนวคิด : มีความเข้าใจและความก้าวหน้า กล้าเผชิญปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ๕.๕ โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	วงเล็บไว้ทุกโครงการ

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
๙) โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ ๑๐) โครงการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน	๙. โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) แนวคิด : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความงอกงามทางปัญญา ๑๐. โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) แนวคิด : เสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มี ๑. การเตรียมการดำเนินงาน ๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ๑.๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ๑.๓ กำหนดการจัดโครงการ กำหนดการจัดโครงการภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ๒. การดำเนินงาน ๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย ๒.๒ หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ๒.๓ ดำเนินโครงการตามวันเวลาที่กำหนด	ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อตั้งแต่เรื่อง การเตรียมการ ควรเขียนรายละเอียดว่า ต้องเตรียมการอย่างไรบ้างในการพัฒนา การดำเนินงาน มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร เขียนให้ชัดเจน การประเมินผล การดำเนินงาน ถ้าลงรายละเอียด วิธีการ ขั้นตอนชัดเจนจะทำให้ นำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัย สรุป
ส่วนที่ ๔ เจื่อนไขความสำเร็จ เจื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยน ตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา	๒.๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วม โครงการ ๓. การประเมินผลการดำเนินงาน ๓.๑ ประเมินผู้เข้าร่วมพัฒนา ก่อนดำเนินโครงการ ๓.๒ ประเมินระหว่างดำเนิน โครงการ ๓.๓ ประเมินผลหลังเข้าร่วม โครงการ ส่วนที่ ๔ เจื่อนไขความสำเร็จ เจื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยน ตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา ๑) การปรับเปลี่ยนตามขนาดของ สถานศึกษา ๑.๑ โครงสร้างทางการบริหาร ๑.๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล ๑.๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน ๑.๔ คนงานการโรง/นักเรียน ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา ๒.๑ อาคารสถานที่ ๒.๒ วัฒนธรรมขององค์กร ๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ส่วนที่ ๔ เจื่อนไขของการนำ รูปแบบไปใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดง ความเห็นว่า การนำรูปแบบไป ใช้ต้องดูขนาดของสถานศึกษา ด้วย ผู้วิจัย จึงปรับเจื่อนไขของ ความสำเร็จเป็นเจื่อนไขของการ นำรูปแบบไปใช้ และเพิ่มเติม รายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ว่า มีรายละเอียดอย่างไรบ้าง เช่น การปรับเปลี่ยนตามขนาดของ สถานศึกษา ควรประกอบด้วย อะไรบ้าง เป็นต้น

๔.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๓.๑ ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอ

การผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข คือ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นประชากร จำนวน ๑๐๙ คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน ๑๐๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๑ โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๐๔)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๔๒	๔๐.๓๘
หญิง	๖๒	๕๙.๖๒
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๓๐ - ๔๐ ปี	๒๔	๒๓.๐๘
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๗	๔๕.๑๙
๕๑ ปีขึ้นไป	๓๓	๓๑.๗๓
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	๑๘	๑๗.๓๑
ปริญญาโท	๖๒	๕๙.๖๒
ปริญญาเอก	๒๔	๒๓.๐๘
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐
๔. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๕	๓๓.๖๕
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑๘	๑๗.๓๑
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒๓	๒๒.๑๒
หัวหน้าฝ่าย	๒๘	๒๖.๙๒
๕. ประสบการณ์ในการทำงาน		
๑-๕ ปี	๒๖	๒๕.๐๐
๖-๑๐ ปี	๔๒	๔๐.๓๘
๑๑-๑๕ ปี	๒๗	๒๕.๙๖
๑๖ ปีขึ้นไป	๙	๘.๖๕
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๒ ส่วนเพศชาย มีจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๘

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๙ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๓ น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่มีวุฒิดูการศึกษาศรีปริญญาโท จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๒ รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิดูการศึกษาศรีปริญญาเอก จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ และผู้ที่มีวุฒิดูการศึกษาศรีปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑ ตามลำดับ

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๕ รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๒ และตำแหน่งรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑ ตามลำดับ

๔.๓.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ส่วนนำตัวแบบกระบวนการ การนำไปใช้ และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ทำการตรวจสอบใน ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง โดยวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการฯ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ส่วนนำ	๔.๑๒	๐.๓๗	มาก	๓.๘๖	๐.๕๕	มาก	๓.๙๘	๐.๖๕	มาก	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก
๒. ตัวแบบกระบวนการ	๔.๐๔	๐.๔๑	มาก	๓.๖๑	๐.๖๕	มาก	๓.๘๗	๐.๗๐	มาก	๓.๙๕	๐.๔๔	มาก
๓. การนำไปใช้	๔.๑๒	๐.๓๘	มาก	๓.๗๙	๐.๕๖	มาก	๓.๙๓	๐.๖๕	มาก	๔.๐๔	๐.๔๐	มาก
๔. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	๔.๑๔	๐.๔๗	มาก	๓.๗๖	๐.๕๓	มาก	๔.๐๐	๐.๖๙	มาก	๔.๐๑	๐.๕๓	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๓๖	มาก	๓.๗๕	๐.๕๔	มาก	๓.๙๕	๐.๖๖	มาก	๔.๐๑	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๓๖) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๔๑) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๖๖) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๔) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนนำ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๓๘) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๔๔) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๕๕) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตัวแบบกระบวนการ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๔๑) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๔๔) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๐) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๖๕) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การนำไปใช้ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๓๘) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๔๐) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๕๖) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๔, S.D. = ๐.๔๗) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๕๓) ด้านความเหมาะสม

($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๙) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๕๓) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทนำ

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร บทนำ

ส่วนที่ ๑ ส่วน นำ	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๑. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ												
๑. ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร	๓.๙๐	๐.๕๔	มาก	๓.๙๖	๐.๗๒	มาก	๓.๘๓	๐.๙๖	มาก	๓.๙๐	๐.๕๖	มาก
๒. ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๑๐	๐.๗๑	มาก	๔.๐๐	๐.๗๗	มาก	๔.๐๔	๐.๙๙	มาก	๔.๐๒	๐.๗๒	มาก
๓. ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๐	๐.๓๐	มาก	๓.๘๖	๐.๗๕	มาก	๔.๑๗	๐.๖๖	มาก	๔.๐๘	๐.๔๓	มาก
รวม	๔.๐๓	๐.๓๘		๓.๙๔	๐.๕๐		๓.๙๔	๐.๕๐		๔.๐๐	๐.๔๓	

ส่วนที่ ๑ ส่วน นำ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๒. วัตถุประสงค์การพัฒนาผู้นำทางวิชาการ												
๑. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย	๔.๓๐	๐.๔๖	มาก	๓.๗๑	๐.๗๒	มาก	๔.๐๕	๐.๗๗	มาก	๔.๑๖	๐.๕๕	มาก
๒. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี	๔.๑๙	๐.๗๕	มาก	๔.๐๔	๐.๘๗	มาก	๓.๙๓	๐.๙๑	มาก	๔.๑๑	๐.๗๔	มาก
๓. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดจัดจ้าน เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๘๕	๐.๗๔	มาก	๓.๘๖	๐.๘๐	มาก	๔.๐๔	๐.๖๔	มาก
๔. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการตรวจสอบการทำงานหาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	๔.๑๐	๐.๙๕	มาก	๓.๗๖	๐.๖๕	มาก	๓.๙๕	๐.๖๑	มาก	๓.๙๕	๑.๐๐	มาก
รวม	๔.๒๐	๐.๔๖	มาก	๓.๘๔	๐.๖๒	มาก	๓.๘๔	๐.๖๒	มาก	๔.๐๖	๐.๕๓	มาก
๓. บริบทของสถานศึกษา												
๑. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่นสวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก	๓.๖๗	๐.๘๑	มาก	๓.๙๘	๐.๖๔	มาก	๓.๙๖	๐.๖๙	มาก
๒. มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้คุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก	๓.๘๕	๐.๘๔	มาก	๔.๐๓	๐.๖๗	มาก	๔.๐๒	๐.๗๖	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๕๘		๓.๗๖	๐.๗๖		๓.๗๖	๐.๗๖		๓.๙๙	๐.๖๑	
โดยรวม	๔.๑๒	๐.๓๗	มาก	๓.๘๖	๐.๕๕	มาก	๓.๙๘	๐.๖๕	มาก	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๓๗) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๔๔) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๕๕) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ก. หลักการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการ ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๓๘) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๔๓) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๕๐) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๕๐) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักการข้อที่ ๓ ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๓๐) หลักการข้อที่ ๒ ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๗๑) และหลักการข้อที่ ๑ ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๕๔)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักการข้อที่ ๒ ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้าง บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๗๗) และหลักการข้อที่ ๑ ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๒) หลักการข้อที่ ๓ ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๕)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักการข้อที่ ๓ ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๔.๑๗, S.D. = ๐.๖๖) หลักการข้อที่ ๒ ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๙๙) และหลักการข้อที่ ๑ ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่ได้รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๙๖)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักการข้อที่ ๓ ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษา และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๔๓) หลักการข้อที่ ๒ ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๗๒) และหลักการข้อที่ ๑ ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่ได้รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๕๖)

ข. วัตถุประสงค์การพัฒนาผู้นำทางวิชาการ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๔๖) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๕๓) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๒) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๒) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๔๖) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดชัดเจน เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๗๕) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๙๕)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๘๗) วัตถุประสงค์ข้อ ๓ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดชัดเจน เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๔) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๖๕) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๗๒)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน

และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๗๗) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๖๑) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๙๑) วัตถุประสงค์ข้อ ๓ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดจัดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๘๐)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = ๐.๕๕) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๔) วัตถุประสงค์ข้อ ๓ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดจัดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๖๔) วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๑.๐๐)

ค. บริบทของสถานศึกษา ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๕๘) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๖๑) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๖) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๖) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า บริบทที่ ๑ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย และไม่มีมลภาวะ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐) บริบทที่ ๒ มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า บริบทที่ ๒ มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๘๔) บริบทที่ ๑ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย และไม่มีมลภาวะ ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๘๑)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า บริบทที่ ๒ มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๖๗) บริบทที่ ๑ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย และไม่มีมลภาวะ ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๖๔)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า บริบทที่ ๒ มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย

($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๗๖) บริบทที่ ๑ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย และไม่มีมลภาวะ ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๖๙)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗ นี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบดังนี้												
๑. การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๗๓	๐.๖๒	มาก	๔.๐๕	๐.๙๙	มาก	๔.๐๖	๐.๖๑	มาก
๒. การบริหารจัดการ หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	๓.๙๙	๐.๗๘	มาก	๓.๙๕	๐.๘๒	มาก	๓.๙๖	๐.๙๔	มาก	๓.๙๔	๐.๗๗	มาก
๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน	๔.๒๙	๐.๗๙	มาก	๓.๘๓	๐.๘๑	มาก	๓.๙๘	๐.๘๕	มาก	๔.๑๓	๐.๘๑	มาก
๔. การสร้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมการเรียนรู้	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก	๓.๔๖	๐.๗๙	ปาน กลาง	๓.๙๓	๐.๗๘	มาก	๓.๙๘	๐.๗๕	มาก
๕. การพัฒนาวิชาชีพ ครู	๓.๘๐	๐.๖๑	มาก	๓.๖๖	๐.๘๐	มาก	๓.๖๙	๑.๐๒	มาก	๓.๖๙	๐.๖๓	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๔๙		๓.๗๓	๐.๕๒		๓.๗๓	๐.๕๒		๓.๙๖	๐.๕๔	

๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความ จำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะ การปฏิบัติงานที่ สามารถ ส่งเสริมให้ สถานศึกษามี ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะ พัฒนาให้เกิดความ เหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๕๔	๑.๐๐	มาก	๓.๗๗	๐.๘๙	มาก	๔.๐๔	๐.๖๔	มาก
---	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ทักษะ/ทัศนคติ และ แรงจูงใจ												
๒. กำหนด วัตถุประสงค์โดยยึด เป้าหมายในการ พัฒนา	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก	๓.๙๕	๐.๙๓	มาก	๓.๘๙	๑.๐๗	มาก	๔.๐๖	๐.๘๑	มาก
๓. การออกแบบ หลักสูตรและการ พัฒนา เป็นการ ออกแบบที่พิจารณา ครอบคลุมตั้งแต่การ กำหนด วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระของการ พัฒนา และกิจกรรม ของหลักสูตร ซึ่งการ ออกแบบหลักสูตรการ พัฒนาจะต้องมีความ ชัดเจนสามารถนำไปสู่ วัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้โดยตรง	๔.๒๙	๐.๖๔	มาก	๓.๘๒	๐.๗๓	มาก	๔.๐๙	๐.๘๐	มาก	๔.๒๔	๐.๖๑	มาก
๔. การประเมินผล ก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ เกิดความถูกต้อง เหมาะสมก่อนจะมี การดำเนินการในชั้น ต่อไปเพื่อประกันว่า เป็นการพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพ	๓.๘๙	๐.๗๐	มาก	๓.๑๕	๐.๗๘	ปาน กลาง	๓.๘๘	๐.๗๙	มาก	๓.๗๒	๐.๖๘	มาก
๕. การดำเนินการ พัฒนานั้นการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่ แสดงถึงความสามารถ และทักษะในการ นำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ ในเนื้อหาที่จะอบรม	๓.๗๙	๐.๗๕	มาก	๓.๘๓	๐.๙๕	มาก	๓.๙๐	๐.๖๕	มาก	๓.๗๘	๐.๗๔	มาก
๖. มีการวัดผล ระหว่างดำเนิน โครงการและหลังจาก โครงการสำเร็จแล้ว	๔.๓๐	๐.๖๕	มาก	๓.๗๓	๐.๗๘	มาก	๓.๗๙	๐.๗๙	มาก	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก
๗. การติดตามผลเพื่อ	๔.๐๐	๐.๖๔	มาก	๓.๒๙	๐.๖๖		๓.๙๕	๐.๘๓	มาก	๓.๘๓	๐.๖๓	มาก

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
พิจารณาผลลัพธ์ จาก การฝึกอบรมว่าการ พัฒนา ได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการ พัฒนา ในด้านต่างๆ หรือไม่ เช่น ปฏิบัติ ตอบสนองของผู้เข้า รับการพัฒนา การ เรียนรู้/พฤติกรรมและ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ เข้ารับการอบรม												
รวม	๔.๑๐	๐.๔๐		๓.๖๒	๐.๖๙		๓.๖๒	๐.๖๙		๓.๙๙	๐.๔๕	

๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว						ปาน						
ถูกต้อง	๔.๐๐	๐.๘๗	มาก	๓.๓๙	๐.๘๐	กลาง	๓.๗๘	๑.๐๐	มาก	๓.๙๔	๐.๗๐	มาก
๒. มีความรับผิดชอบ	๔.๑๘	๐.๗๙	มาก	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก	๓.๗๖	๐.๘๗	มาก	๔.๒๐	๐.๙๕	มาก
๓. มีความฉลาด รอบรู้ ทันเหตุการณ์	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก	๓.๔๗	๐.๙๑	กลาง	๓.๖๒	๐.๘๘	มาก	๔.๑๐	๐.๗๔	มาก
๔. มีความสามารถในการ จูงใจคน	๔.๒๕	๐.๘๔	มาก	๓.๘๔	๐.๗๖	มาก	๓.๘๔	๐.๘๙	มาก	๓.๙๘	๐.๘๕	มาก
๕. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๔.๐๐	๐.๗๘	มาก	๓.๔๘	๐.๙๒	กลาง	๓.๗๗	๐.๗๗	มาก	๓.๙๓	๐.๗๘	มาก
๖. มีความยุติธรรม	๔.๐๒	๐.๔๘	มาก	๓.๖๕	๐.๗๘	มาก	๓.๖๗	๐.๗๘	มาก	๓.๗๘	๐.๙๖	มาก
๗. มีความซื่อสัตย์สูง	๔.๐๐	๐.๖๔	มาก	๓.๕๕	๐.๙๒	มาก	๔.๐๑	๐.๘๓	มาก	๓.๙๕	๐.๖๗	มาก
๘. มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน	๔.๑๕	๐.๕๔	มาก	๓.๖๘	๐.๙๗	มาก	๓.๙๔	๐.๘๖	มาก	๓.๙๕	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๑๐	๐.๗๑		๓.๖๒	๐.๘๗		๓.๘๐	๐.๘๖		๓.๙๘	๐.๗๙	

๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ หลักอิทธิบาท ๔

๑. ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรักในงาน และ ใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่ เสมอ บรรดาคนที่ ทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น มี ความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อน ร่วมงาน การให้ คำปรึกษา เพื่อให้งาน มีความก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๕๕	๐.๗๙	มาก	๓.๗๘	๐.๘๒	มาก	๔.๑๐	๐.๖๕	มาก
๒. วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มี ความขยัน หมั่น ประกอบ การงานด้วย	๔.๑๐	๐.๕๔	มาก	๔.๐๓	๐.๗๘	มาก	๓.๘๒	๐.๙๒	มาก	๔.๐๙	๐.๕	มาก

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย กล้า เผชิญปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี												
๓. จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้ง จิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝักใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับ งานที่ทำ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างรอบคอบ ใส่ใจ ดูแล รับ ผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม พัฒนางานวิชาการ สม่ำเสมอเป็น แบบอย่างแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก	๔.๑๕	๐.๘๓	มาก	๓.๙๗	๐.๙๙	มาก	๓.๘๘	๐.๖๙	มาก
๔. วิจารณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ปัญญา พิจารณาใคร่ ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และ ตรวจสอบข้ออ้าง หย่อน ในสิ่งที่ทำการ วางแผนวัดผล ประเมินผล คิดค้น วิธีแก้ไข ปรับปรุง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	๔.๑๙	๐.๖๐	มาก	๓.๔๖	๐.๕๔	ปาน กลาง	๓.๙๕	๐.๙๐	มาก	๔.๐๓	๐.๖๐	มาก
รวม	๔.๑๐	๐.๕๒		๓.๘๐	๐.๖๖		๓.๘๐	๐.๖๖		๔.๐๓	๐.๕๐	

๕. โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทั้งหมด ๑๐ โครงการ ดังนี้

๕.๑ โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๑. โครงการ สานพลัง สามัคคี พัฒนาองค์กรสู่ ความสำเร็จ (Doing it Together Project) แนวคิด : ความสามัคคี คือพลังแห่งความสำเร็จ วัตถุประสงค์ : นำ เทคนิคไปใช้ในการ บริหารให้เกิดความ สามัคคี ลดปัญหาการ ขัดแย้ง สร้างทีมงานให้ มีเป้าหมายร่วมกัน	๔.๑๙	๐.๗๕	มาก	๓.๕๐	๐.๘๓	ปาน กลาง	๓.๘๘	๐.๙๒	มาก	๓.๙๙	๐.๗๓	มาก
--	------	------	-----	------	------	-------------	------	------	-----	------	------	-----

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๕. โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทั้งหมด ๑๐ โครงการ ดังนี้												
๕.๑ โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา												
๒. โครงการเสาะห้ คุณธรรมหลักสำคัญของ การปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project) แนวคิด : เรียนรู้ที่จะ เปลี่ยนแปลงและให้โอกาส ตนเอง วัตถุประสงค์ : ปลุก จิตสำนึกให้ตระหนักถึง ความสำคัญในการปฏิบัติ หน้าที่ ปรับเปลี่ยนวิธีคิด												
	๓.๗๙	๐.๗๕	มาก	๓.๓๔	๐.๘๕	ปาน กลาง	๓.๙๐	๐.๘๐	มาก	๓.๖๘	๐.๗๓	มาก
รวม	๓.๙๙	๐.๖๓		๓.๔๒	๐.๗๘		๓.๔๒	๐.๗๘		๓.๘๓	๐.๖๒	
๕.๒ โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู												
๓. โครงการวิจัยคุณภาพ การศึกษา (Research for Quality Project) แนวคิด : พัฒนา การศึกษาโดยใช้งานวิจัย ปรับปรุงให้ดีขึ้น วัตถุประสงค์ : นำ ผลการวิจัยไปใช้ในการ แก้ปัญหาการบริหารงาน วิชาการ												
	๔.๓๐	๐.๖๕	มาก	๓.๘๕	๐.๙๖	มาก	๓.๘๙	๐.๙๓	มาก	๔.๒๔	๐.๖๘	มาก
๔. โครงการประสานความ ร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project) วัตถุประสงค์ : สร้าง เครือข่ายความร่วมมือและ สร้างกลไกที่เข้มแข็งในการ พัฒนาการศึกษา เพื่อสร้าง ครูมืออาชีพ												
	๓.๗๐	๐.๖๕	มาก	๓.๓๙	๐.๘๒	ปาน กลาง	๓.๖๘	๐.๘๖	มาก	๓.๖๐	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๐๐	๐.๕๐		๓.๖๒	๐.๘๒		๓.๖๒	๐.๘๒		๓.๙๒	๐.๕๓	

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๕.๓ โครงการส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน												
๕.โครงการสร้างเครื่องมือ มาตรฐานสู่คุณภาพการ ประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) วัตถุประสงค์ : รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่ ได้มาตรฐานและการนำ เครื่องมือมาใช้ให้เกิดความ เหมาะสมต่อการพัฒนา การศึกษา	๓.๘๐	๐.๔๐	มาก	๓.๓๐	๐.๘๐	ปาน กลาง	๓.๘๗	๐.๖๗	มาก	๓.๗๗	๓.๗๗	มาก
๖.. โครงการใส่ใจครู ผล พัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) วัตถุประสงค์ : นำเทคนิคการนิเทศและ นำระบบไปใช้ในการ พัฒนางานวิชาการและ จัดทำคู่มือการนิเทศที่ได้ มาตรฐานตามบริบทของ สถานศึกษา ให้มีเป้าหมายร่วมกัน	๓.๘๐	๐.๖๑	มาก	๓.๔๙	๐.๗๐	ปาน กลาง	๓.๖๙	๐.๕๖	มาก	๓.๗๗	๐.๕๕	มาก
รวม	๓.๘๐	๐.๔๐		๓.๓๙	๐.๗๒		๓.๓๙	๐.๗๒		๓.๗๗	๐.๓๙	

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๕.๔ โครงการที่ส่งเสริมการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้												
๗. โครงการเทคนิคเปลี่ยน ความคิดเปลี่ยนใส่ใจใน อาชีพ (New Mindset Project) แนวคิด : มีความเอื้อเพื่อ ต่อเพื่อนร่วมงานให้งาน ก้าวหน้า วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ เข้าใจนวัตกรรมใหม่ๆและ นำไปใช้ในการ พัฒนาการ เรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	๓.๙๑	๐.๗๐	มาก	๓.๓๙	๐.๖๘	ปาน กลาง	๓.๙๖	๐.๘๐	มาก	๓.๗๙	๐.๖๕	มาก
๘. โครงการพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยีสู่ คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) แนวคิด : มีความเข้าใจ และความก้าวหน้า กล้า เผชิญปัญหา เพื่อให้งาน สำเร็จ วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนา ระบบ ICT ,ข้อมูล สารสนเทศรูปแบบ DLTV ,DLIT,ETV เพื่อใช้ในการ เรียนรู้	๔.๐๑	๐.๗๘	มาก	๓.๖๔	๐.๙๙	มาก	๓.๘๘	๐.๗๔	มาก	๓.๙๐	๐.๗๓	มาก
รวม	๓.๙๖	๐.๖๙		๓.๕๑	๐.๘๑		๓.๕๑	๐.๘๑		๓.๘๔	๐.๖๕	

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๕.๕ โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้												
๙. โครงการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) แนวคิด : สร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้สู่ความงอกงาม ทางปัญญา วัตถุประสงค์ : จัดทำ โครงการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนตามหลักสูตร นำเสนอโมเดลแหล่งเรียนรู้ ตลอดชีวิต ,ETV เพื่อใช้ในการเรียนรู้	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก	๓.๗๖	๐.๖๗	มาก	๓.๙๘	๐.๘๒	มาก	๓.๙๗	๐.๖๙	มาก
๑๐. โครงการสร้าง ความสัมพันธ์ด้านวิชาการ เพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) แนวคิด : เสริมสร้างจิต วิญญาณและอุดมการณ์ใน การทำงาน วัตถุประสงค์ : ฝึก กระบวนการพัฒนาและ Coaching และ MenToring ประสาน สถาบันอุดมศึกษาเป็นคู่ ร่วมพัฒนา และนำ กระบวนการไปใช้ในการ พัฒนาการศึกษา	๓.๙๙	๐.๗๘	มาก	๓.๗๔	๐.๘๔	มาก	๓.๙๐	๐.๗๙	มาก	๓.๙๕	๐.๗๔	มาก
รวม	๔.๐๔	๐.๖๙	มาก	๓.๗๕	๐.๗๐	มาก	๓.๗๕	๐.๗๐	มาก	๓.๙๖	๐.๖๕	มาก
โดยรวม	๔.๐๔	๐.๔๑	มาก	๓.๖๑	๐.๖๕	มาก	๓.๘๗	๐.๗๐	มาก	๓.๙๕	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๕.๑๗ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๔๑) ด้านความถูกต้อง

($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๔๔) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๐) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๖๕) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ก. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๔๙) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๕๔) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๕๒) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๕๒) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์ประกอบข้อที่ ๓ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๒๙, S.D. = ๐.๗๙) องค์ประกอบข้อที่ ๑ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) องค์ประกอบข้อที่ ๔ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๗๐) องค์ประกอบข้อที่ ๒ การพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๘) องค์ประกอบข้อที่ ๕ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๖๑)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์ประกอบข้อที่ ๒ การพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๘๒) องค์ประกอบข้อที่ ๓ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๘๑) องค์ประกอบข้อที่ ๑ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๖๒) องค์ประกอบข้อที่ ๕ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๖, S.D. = ๐.๘๐) องค์ประกอบข้อที่ ๔ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๔๖, S.D. = ๐.๗๙)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์ประกอบข้อที่ ๑ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๙๙) องค์ประกอบข้อที่ ๓ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๘๕) องค์ประกอบข้อที่ ๒ การพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๙๔) องค์ประกอบข้อที่ ๔ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๘) องค์ประกอบข้อที่ ๕ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๑.๐๒)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์ประกอบข้อที่ ๓ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๘๑) องค์ประกอบข้อที่ ๑ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๖๑) องค์ประกอบข้อที่ ๔ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๕) องค์ประกอบข้อที่ ๒ การพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๗๗) องค์ประกอบข้อที่ ๕ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๖๓)

ข. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์

($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๔๐) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๔๕) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๙) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๙) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ขั้นตอนข้อที่ ๖ มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว ($\bar{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๖๕) ขั้นตอนที่ ๓ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนด วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ($\bar{X}$ = ๔.๒๙, S.D. = ๐.๖๔) ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ โดยตรง ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๗๕) ขั้นตอนที่ ๗ การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนา ได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๔) ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๗๐) ขั้นตอนที่ ๕ การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ ในเนื้อหาที่จะอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๗๕)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๙๓) ขั้นตอนที่ ๕ การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๙๕) ขั้นตอนที่ ๓ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนด วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๓) ขั้นตอนที่ ๖ มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๗๘) ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ โดยตรง ($\bar{X}$ = ๓.๕๔, S.D. = ๑.๐๐) ขั้นตอนที่ ๗ การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนา ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๒๙, S.D. = ๐.๖๖) ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๑๕, S.D. = ๐.๗๘)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ขั้นตอนข้อที่ ๓ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๘๐) ขั้นตอนข้อที่ ๗ การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนา ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๘๓) ขั้นตอนข้อที่ ๕ การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๖๕) ขั้นตอนข้อที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๑.๐๗) ขั้นตอนข้อที่ ๔ การประเมินผลก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๙) ขั้นตอนข้อที่ ๖ มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๗๙) ขั้นตอนข้อที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ โดยตรง ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๘๙)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ขั้นตอนข้อที่ ๖ มีการวัดผลระหว่างดำเนินโครงการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว ($\bar{X}$ = ๔.๒๖, S.D. = ๐.๖๖) ขั้นตอนข้อที่ ๓ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนด วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ($\bar{X}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๖๑) ขั้นตอนข้อที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ โดยตรง ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๖๔) ขั้นตอนข้อที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๑.๐๗) ขั้นตอนข้อที่ ๗ การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนา ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๖๓) ขั้นตอนข้อที่ ๕ การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๗๔) ขั้นตอนข้อที่ ๔ การประเมินผลก่อนการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๖๘)

ค. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๖๔) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๖๔) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๔๗, S.D. = ๐.๘๗) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๔๗, S.D. = ๐.๘๗) อยู่ในระดับปานกลาง

คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๘ คุณลักษณะ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๔ มีความสามารถในการจูงใจคน ($\bar{X}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๘๔) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๓ มีความฉลาด รอบรู้ ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๗๕) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๒ มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๔.๑๘, S.D. = ๐.๗๙) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๘ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๕๔) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๖ มีความยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๔๘) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๗ มีความซื่อสัตย์สูง ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๔) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๕ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๘๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๑ มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๘๗)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๒ มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๘๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๔ มีความสามารถในการจูงใจคน ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๖) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๘ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๙๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๖ มีความยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๖๕, S.D. = ๐.๗๘) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๗ มีความซื่อสัตย์สูง ($\bar{X}$ = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๙๒) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๕ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = ๓.๔๘, S.D. = ๐.๙๒) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๓ มีความฉลาด รอบรู้ ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๔๗, S.D. = ๐.๙๑) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๑ มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๘๐)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๗ มีความซื่อสัตย์สูง ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๘๓) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๘ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๘๖) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๔ มีความสามารถในการจูงใจคน ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๘๙) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๑ มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๑.๐๐) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๕ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๗๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๒ มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๘๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๖ มีความยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๗๘) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๓ มีความฉลาด รอบรู้ ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๘๘)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๒ มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๙๕) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๓ มีความฉลาด รอบรู้ ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๗๔) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๔ มีความสามารถในการจูงใจคน ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๘๕) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๘ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๖๕) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๗ มีความซื่อสัตย์สูง ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๖๗) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่

๑ มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๗๐) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๕ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๘) คุณลักษณะที่ดี ข้อที่ ๖ มีความยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๙๖)

ข. **หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ** ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๕๒) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๕๐) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๖๖) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๖๖) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. **ด้านความเป็นประโยชน์** เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ฉันทะ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) วิมิงสา ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๖๐) วิริยะ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๕๔) จิตตะ ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๑)

๒. **ด้านความเป็นไปได้** เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า จิตตะ ($\bar{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๘๓) วิริยะ ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๗๘) ฉันทะ ($\bar{X}$ = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๗๙) วิมิงสา ($\bar{X}$ = ๓.๔๖, S.D. = ๐.๕๔)

๓. **ด้านความเหมาะสม** เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า จิตตะ ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๙๙) วิมิงสา ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๙๐) วิริยะ ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๙๒) ฉันทะ ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๘๒)

๔. **ด้านความถูกต้อง** เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า ฉันทะ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๖๕) วิริยะ ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๕๒) วิมิงสา ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๖๐) จิตตะ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๖๙)

จ. **โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา** ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๖๓) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๖๒) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๗๘) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๗๘) อยู่ในระดับปานกลาง

๑. **ด้านความเป็นประโยชน์** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๑ โครงการสานพลังสามัคคี พัฒนานองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๗๕) โครงการที่ ๒ โครงการเสาเข็มคุณธรรมหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project) ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๗๕)

๒. **ด้านความเป็นไปได้** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๑ โครงการสานพลังสามัคคี พัฒนานองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๕๐, S.D. = ๐.๘๓) โครงการที่ ๒ โครงการเสาเข็มคุณธรรมหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project) ($\bar{X}$ = ๓.๓๔, S.D. = ๐.๘๕)

๓. **ด้านความเหมาะสม** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๒ โครงการเสาเข็มคุณธรรมหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project)

Project) ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๘๐) โครงการที่ ๑ โครงการสานพลังสามัคคี พัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๙๒)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๑ โครงการสานพลังสามัคคี พัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๓) โครงการที่ ๒ โครงการเสาเข็มคุณธรรมหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน (Active Moral Pillar Project) ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๗๓)

โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๖๙) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๗๐) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๗๐) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๔ โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๗๐) โครงการที่ ๓ โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๘)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๔ โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๖๗) โครงการที่ ๓ โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๘๔)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๔ โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒) โครงการที่ ๓ โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๙)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๔ โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๗ S.D. = ๐.๖๙) โครงการที่ ๓ โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๗๕)

โครงการส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๗๐) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๖๕) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๗๒) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๗๒) อยู่ในระดับปานกลาง

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๕ โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and

Assessment Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๖๑) โครงการที่ ๖ โครงการใส่ใจครู ผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๔๐)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๕ โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๗๐) โครงการที่ ๖ โครงการใส่ใจครู ผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๓๐, S.D. = ๐.๘๐)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๖ โครงการใส่ใจครู ผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๘๐) โครงการที่ ๕ โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๕๖)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๕ โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๕๕) โครงการที่ ๖ โครงการใส่ใจครู ผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๒๓)

โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๕๐) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๙๒, S.D. = ๐.๕๓) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๘๒) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๘๒) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๖๕) โครงการที่ ๗ โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๕)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๙๖) โครงการที่ ๗ โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๘๒)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๙๓) โครงการที่ ๗ โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๘๖)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๖๘) โครงการที่ ๗ โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๕)

โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๖๙) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๘๑) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๘๑) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าโครงการที่ ๑๐ โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๗๘) โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๗๐)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าโครงการที่ ๑๐ โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๙๙) โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๖๘)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าโครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๘๐) โครงการที่ ๑๐ โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๔)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าโครงการที่ ๑๐ โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓) โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) เป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๖๕)

๓. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำไปใช้

ส่วนที่ ๑ การนำไปใช้ วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘ นี้

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้

ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงานการนำรูปแบบไปใช้												
๑. กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่	๓.๙๒	๐.๘๒	มาก	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก	๔.๐๑	๐.๘๓	มาก	๓.๘๖	๐.๗๑	มาก
๒. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ	๔.๑๐	๐.๕๔	มาก	๓.๓๙	๑.๐๑	ปานกลาง	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก	๔.๐๑	๐.๖๓	มาก
๓. กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔	๔.๐๑	๐.๗๘	มาก	๓.๖๓	๐.๙๐	มาก	๓.๗๕	๐.๘๒	มาก	๓.๘๙	๐.๗๔	มาก
๔. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์	๔.๓๐	๐.๖๕	มาก	๓.๗๖	๐.๙๐	มาก	๓.๘๑	๐.๗๙	มาก	๔.๒๒	๐.๖๓	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๖๐	มาก	๓.๕๘	๐.๗๔	มาก	๓.๕๘	๐.๗๔	มาก	๔.๐๐	๐.๕๗	มาก
๒. การดำเนินงาน												
๑. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนด	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๘๒	๐.๗๓	มาก	๔.๐๓	๐.๖๗	มาก	๔.๑๑	๐.๕๗	มาก
๒. หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๔.๐๖	๐.๖๕	มาก	๓.๙๖	๐.๗๔	มาก	๔.๑๑	๐.๕๗	มาก
๓. ดำเนินโครงการตามวันเวลาที่กำหนด	๓.๙๐	๐.๕๔	มาก	๓.๙๑	๐.๖๙	มาก	๓.๗๗	๐.๙๕	มาก	๓.๙๐	๐.๕๖	มาก
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ	๔.๑๐	๐.๗๑	มาก	๔.๐๑	๐.๗๖	มาก	๓.๙๕	๐.๙๕	มาก	๔.๐๒	๐.๗๒	มาก
รวม	๔.๑๐	๐.๔๓	มาก	๓.๙๕	๐.๕๑	มาก	๓.๙๕	๐.๕๑	มาก	๔.๐๓	๐.๔๓	มาก
๓. การประเมินผลการดำเนินงานการนำรูปแบบไปใช้												
๑. มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้	๔.๑๐	๐.๓๐	มาก	๓.๘๔	๐.๗๔	มาก	๔.๑๐	๐.๖๗	มาก	๔.๐๘	๐.๔๓	มาก
๒. มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ	๔.๓๐	๐.๔๖	มาก	๓.๖๖	๐.๖๗	มาก	๔.๑๖	๐.๘๖	มาก	๔.๑๖	๐.๕๕	มาก
๓. มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้	๔.๑๙	๐.๗๕	มาก	๔.๐๒	๐.๘๖	มาก	๓.๙๕	๐.๘๖	มาก	๔.๑๑	๐.๗๔	มาก
รวม	๔.๒๐	๐.๓๑	มาก	๓.๘๔	๐.๖๒	มาก	๓.๘๔	๐.๖๒	มาก	๔.๑๒	๐.๓๗	มาก
โดยรวม	๔.๑๒	๐.๓๘	มาก	๓.๗๙	๐.๕๖	มาก	๓.๙๓	๐.๖๕	มาก	๔.๐๔	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๓๘) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๔๐) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๕) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๕๖) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การเตรียมการดำเนินงาน ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๖๐) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๕๗) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๕๘, S.D. = ๐.๗๔) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๕๘, S.D. = ๐.๗๔) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๖๕) ข้อที่ ๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๕๔) ข้อที่ ๓ กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๗๘) ข้อที่ ๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๘๒)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๙๐) ข้อที่ ๓ กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ($\bar{X}$ = ๓.๖๓, S.D. = ๐.๙๐) ข้อที่ ๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๕๐) ข้อที่ ๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๑.๐๑)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๘๓) ข้อที่ ๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๗๙) ข้อที่ ๓ กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๘๒) ข้อที่ ๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๘๕)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๖๓) ข้อที่ ๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๖๓) ข้อที่ ๓ กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๗๔) ข้อที่ ๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๑)

การดำเนินงาน ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๔๓) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๔๓) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๕๑) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๕๑) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนด ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) ข้อที่ ๒ หัวหน้า

โครงการรับผิดชอบโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๗๑) ข้อที่ ๓ ดำเนินโครงการตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๕๔)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๖๕) ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๗๖) ข้อที่ ๓ ดำเนินโครงการตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๖๙) ข้อที่ ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนด ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๓)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนด ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๖๗) ข้อที่ ๒ หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๔) ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๙๕) ข้อที่ ๓ ดำเนินโครงการตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๙๕)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนด ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๕๗) ข้อที่ ๒ หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๕๗) ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๗๒) ข้อที่ ๓ ดำเนินโครงการตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๕๖)

การดำเนินงานการนำรูปแบบไปใช้ ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๓๑) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๓๗) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๒) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๒) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ ($\bar{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๔๖) ข้อที่ ๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๗๕) ข้อที่ ๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๓๐)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๘๖) ข้อที่ ๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๔) ข้อที่ ๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ ($\bar{X}$ = ๓.๖๖, S.D. = ๐.๖๗)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ ($\bar{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = ๐.๘๖) ข้อที่ ๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๖๗) ข้อที่ ๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๘๖)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ ($\bar{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = ๐.๕๕) ข้อที่ ๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๔) ข้อที่ ๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๔๓)

๔. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงื่อนไขการนำไปใช้

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ นี้

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำ รูปแบบไปใช้	ความเป็น ประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
๑. ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา												
๑. โครงสร้างทางการ	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๘๔	๐.๗๔	มาก	๔.๐๐	๐.๘๖	มาก	๔.๐๔	๐.๖๔	มาก
๒. ความเป็นปัจเจกบุคคล	๔.๑๐	๐.๙๕	มาก	๓.๗๔	๐.๖๔	มาก	๔.๐๑	๐.๖๖	มาก	๓.๙๕	๑.๐๐	มาก
๓. ผู้บริหาร/ครูผู้สอน	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก	๓.๖๔	๐.๗๘	มาก	๓.๙๙	๐.๖๕	มาก	๓.๙๖	๐.๖๙	มาก
๔. คณงานการโรง/นักเรียน	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก	๓.๘๖	๐.๘๕	มาก	๓.๙๘	๐.๖๘	มาก	๔.๐๒	๐.๗๖	มาก
รวม	๔.๑๓	๐.๕๗	มาก	๓.๗๗	๐.๖๒	มาก	๓.๗๗	๐.๖๒	มาก	๓.๙๙	๐.๖๒	มาก
๒. ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา												
๑. อาคารสถานที่	๔.๒๐	๐.๖๑	มาก	๓.๗๕	๐.๖๔	มาก	๔.๐๘	๑.๐๔	มาก	๔.๐๖	๐.๖๑	มาก
๒. วัฒนธรรมขององค์กร	๓.๙๙	๐.๗๘	มาก	๓.๙๓	๐.๘๑	มาก	๓.๙๙	๐.๙๖	มาก	๓.๙๔	๐.๗๗	มาก
๓. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	๔.๒๙	๐.๗๙	มาก	๓.๘๓	๐.๗๒	มาก	๔.๐๑	๐.๘๓	มาก	๔.๑๓	๐.๘๑	มาก
๔. บริบทของชุมชน	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก	๓.๔๙	๐.๘๓	ปานกลาง	๓.๙๐	๐.๗๙	มาก	๓.๙๘	๐.๗๕	มาก
รวม	๔.๑๔	๐.๕๒	มาก	๓.๗๕	๐.๔๙	มาก	๓.๗๕	๐.๔๙	มาก	๔.๐๓	๐.๕๕	มาก
โดยรวม	๔.๑๔	๐.๔๗	มาก	๓.๗๖	๐.๕๓	มาก	๔.๐๐	๐.๖๙	มาก	๔.๐๑	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๔, S.D. = ๐.๕๗) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๕๓) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๙) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๕๓) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๕๗) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๖๒) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๖๒) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๖๒) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ โครงสร้างทางการ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) ข้อที่ ๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐) ข้อที่ ๔ หน่วยงานการโรง/นักเรียน ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐) ข้อที่ ๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๗๕)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๔ หน่วยงานการโรง/นักเรียน ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๘๕) ข้อที่ ๑ โครงสร้างทางการ ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๔) ข้อที่ ๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๖๔) ข้อที่ ๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๗๘)

๓. ด้านความเหมาะสม พิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๖๖) ข้อที่ ๑ โครงสร้างทางการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๘๖) ข้อที่ ๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๖๕) ข้อที่ ๔ หน่วยงานการโรง/นักเรียน ($\bar{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๖๘)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ โครงสร้างทางการ ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๖๔) ข้อที่ ๔ หน่วยงานการโรง/นักเรียน ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๗๖) ข้อที่ ๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๖๙) ข้อที่ ๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๑.๐๐)

ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ของรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = ๔.๑๔, S.D. = ๐.๕๒) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๕๕) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๔๙) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๔๙) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ด้านความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๓ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๑) ข้อที่ ๑ อาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐) ข้อที่ ๔ บริบทของชุมชน ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐) ข้อที่ ๒ วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๗๐)

๒. ด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๒ วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๘๑) ข้อที่ ๓ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๒) ข้อที่ ๑ อาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๖๔) ข้อที่ ๔ บริบทของชุมชน ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๘๓)

๓. ด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๑ อาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๑.๐๔) ข้อที่ ๓ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๘๓) ข้อที่ ๒ วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๙๖) ข้อที่ ๔ บริบทของชุมชน ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๙)

๔. ด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ ๓ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๘๑) ข้อที่ ๑ อาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = ๔.๐๖,

S.D. = ๐.๖๑) ข้อที่ ๔ บริบทของชุมชน ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๕) ข้อที่ ๒ วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๗๗)

๔.๒.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๓) จากการตรวจสอบรูปแบบ

ผู้วิจัย พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๓) โดยการตรวจสอบรูปแบบกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐๙ โรงเรียน และได้รับแบบตรวจสอบกลับมา ๑๐๔ โรงเรียน สรุปผลการตรวจสอบ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ ๓) ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) บริบทของสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) บริบทของสถานศึกษา

๑. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

๒) ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรค ด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมิให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย

๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียรบากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดชัดเจน เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน

๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ

๓. บริบทของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ

๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕) โครงการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๔) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

๕) การพัฒนาวิชาชีพครู

๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ

๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา

๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และ

กิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

๔) การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลัง การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๕) การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๘ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง

๒) มีความรับผิดชอบ

๓) มีความฉลาดรอบรู้ทันเหตุการณ์

๔) มีความสามารถในการจูงใจคน

๕) มีความยุติธรรม

๖) มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

๗) มีความซื่อสัตย์

๘) มีความจงรัก รักดีต่อหน่วยงาน

๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักอริยบท ๔ ดังนี้

๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ประารถนาที่จะทำได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ

๒) วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นความเพียรที่เกิดจากตนเองและเป็นความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น ตั้งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดังจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝึกใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

๔) วิมิงสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

๕. โครงการการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) ,โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

๒) โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project), โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)

๓) โครงการที่ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project) ,โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

๔) โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project) , โครงการพัฒนานวัตกรรมสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

๕) โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) , โครงการสร้างความสัมพันธ์วิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

รายละเอียดโครงการการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการ สานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project)

แนวคิด : ความสามัคคีคือพลังแห่งความสำเร็จ

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้หลักการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการนำแนวคิดเรื่องความสามัคคีคือพลังมาพัฒนาองค์กร เพื่อลดปัญหาและข้อขัดแย้ง รู้จักการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน สามารถพัฒนาสถานศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ข) วัตถุประสงค์

๑) สามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

๒) สามารถสร้างการทำงานเป็นทีม ให้มีเป้าหมายร่วมกันใช้หลักอิทธิบาท ๔

๓) ทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มีการพัฒนาที่สูงขึ้น

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) การส่งเสริมการสร้างทีมงาน
- ๒) การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- ๓) EQ เพื่อความสำเร็จของคนและงาน

ข) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) การละลายพฤติกรรม
- ๒) สันทนาการ
- ๓) กิจกรรมกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วม
- ๔) บรรยายมีเนื้อหาสาระ ยกตัวอย่าง ข้อคิด
- ๕) แนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) วีดิทัศน์
- ๒) Power point ประกอบการบรรยาย
- ๓) เกม/เพลง
- ๔) กรณีตัวอย่าง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

- ๑) สังเกตการร่วมกิจกรรม/การมีส่วนร่วม
- ๒) การตอบแบบสอบถาม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๑) คู่มือการจัดโครงการ
- ๒) แบบประเมินผล
- ๓) เอกสารประกอบการบรรยาย
- ๔) ใบงาน

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๒. โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)**แนวคิด : เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและให้โอกาสตนเอง**

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม คือ มีความรักในงาน มีความขยัน อดทน ความเพียร บากบั่น และการใช้ปัญญาในการตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไข

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

๒) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง และบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการพัฒนางานด้านวิชาการโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔

๓) เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

ค) เนื้อหาสาระ

๑) หลักอิทธิบาท ๔

๒) แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ

๓) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ข) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ดูวีดิทัศน์สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

๒) ให้ความรู้โดยการบรรยายภาคทฤษฎี

๓) นำสู่กิจกรรมฝึกปฏิบัติ โดยการได้แสดงบทบาทสมมุติตามหลักอิทธิบาท ๔

๔) ทำใบงาน

๕) วิทยากรสรุป

๕) ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) วีดิทัศน์

๒) Power point ประกอบการบรรยาย

๓) กรณียตัวอย่าง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) สังเกตการร่วมกิจกรรม

๒) จากการนำเสนอผลงาน

๓) จากแบบทดสอบและแบบสอบถาม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการจัดโครงการ

๒) แบบประเมินผล

๓) เอกสารประกอบการบรรยาย

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๓. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)

แนวคิด : พัฒนาโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น

ก) หลักการและเหตุผล งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถ คิดหาวิธีปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่อง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (วิม้งสา) และนำไปสู่การรู้ในการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

๒) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

๓) เพื่อใช้ปัญญาในการตรวจสอบ หาเหตุผล คิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา งานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) ขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๒) วิธีการนำปัญหามาแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยของสถานศึกษา
- ๓) การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ

ข) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) วิทยากรบรรยายแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนา
- ๒) แบ่งกลุ่ม สร้างทีมงานการทำวิจัยเพื่อพัฒนา
- ๓) ฝึกปฏิบัติจากใบงานการวิเคราะห์ปัญหา/การพัฒนา
- ๔) วางแผนการแก้ปัญหา/การพัฒนา
- ๕) สร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนา
- ๖) สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา
- ๗) นำเสนอผลงานวิจัยและนำไปใช้จริงในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) โปรเจคเตอร์
- ๒) Power point บรรยาย
- ๓) ใบงาน

จ) การวัดและประเมินผล

- ๑) แบบสอบถาม
- ๒) ผลงานที่นำเสนอเป็นรูปเล่ม
- ๓) สังเกตจากพฤติกรรมการทำงาน

ฉ) เอกสารประกอบ

- ๑) คู่มือการจัดทำงานวิจัย
- ๒) ใบงาน

ช) ระยะเวลา ๕ วัน

๔. โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ (Academic Community Building Project)

แนวคิด : การสร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์การพัฒนาการศึกษา

ก) หลักการและเหตุผล การพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งทางวิชาการและการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ (วิมังสา) เพื่อเป็นกลไกสำคัญใน การขับเคลื่อนในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ โดยยึดหลักการประสานประโยชน์และความชำนาญทำให้ เกิดความร่วมมืออันดีในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เปิดวิสัยทัศน์ มุมมองโลกภายนอก เกี่ยวกับการพัฒนาร่วมกัน การสร้างกลไก เครือข่ายที่เข้มแข็งทางด้านการศึกษา

๒) เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาครูสู่มืออาชีพ

๓) เพื่อสร้างครูมืออาชีพให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

ค) เนื้อหาสาระ

๑) หลักสูตรพัฒนานักศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

๒) วิสัยทัศน์การศึกษาในอนาคต

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) เชิญหน่วยงานด้านการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ที่มีการ MOU ในด้านการจัดส่งนักศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา โดยไม่ต้องสอบข้อเขียน ได้มาฟังบรรยายเข้ากระบวนการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มหาวิทยาลัย

๒) ประชุมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาเพื่อออกมาประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ร่วมกันสร้างหลักสูตรการพัฒนาครูตลอดระยะเวลา ๕ ปี เพื่อให้ได้ผลผลิต ตามที่สถานศึกษาต้องการ

๔) นำเสนอการจัดทำหลักสูตรเพื่อเป็นมติร่วมกันในการพัฒนายุทธศาสตร์ครู ที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) โปรเจคเตอร์

๒) power point บรรยาย

๓) เอกสารประกอบการบรรยาย

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) จากหลักสูตรการเรียนการสอนที่พัฒนาครูมืออาชีพ

๒) แบบสอบถาม

๓) การสังเกตพฤติกรรม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการอบรม

๒) เอกสารอื่นตามที่โครงการพัฒนาตามความเหมาะสม

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๕.โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project)

แนวคิด : งานประจำที่สำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษา หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ วางแผนการวัดและประเมินผล หาวิธีแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาเครื่องมือการวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐานและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ได้รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

๒) เพื่อให้ผู้นำเครื่องมือวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อให้รู้จักการนำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค) เนื้อหาสาระ

๑) วิธีการสร้างเครื่องมือ

๒) เครื่องมือประเมินผลโครงการและกิจกรรม

๓) เครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๔) การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพัฒนา เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ทักทายใส่ใจในธรรมนำความรู้ปัญญา มีความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ

๒) ฟังบรรยายวิธีการสร้างเครื่องมือ

๓) ฝึกการสร้างเครื่องมือในการประเมินโครงการ/กิจกรรมตามความเหมาะสม

๔) ฝึกการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลจากตัวชี้วัดตามความเหมาะสม

๕) นำเสนอผลงานและแนวทางที่จะนำไปสร้างเครื่องมือให้ได้มาตรฐาน

ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) ไมโครโฟน เครื่องฉาย โปรเจคเตอร์

๒) ตัวอย่างเครื่องมือที่หลากหลาย

๓) อุปกรณ์เบ็ดเตล็ดตามโครงการ

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) จากการสังเกตการร่วมโครงการ

๒) ผลงานเครื่องมือการวัดและประเมินผล

๓) จากแบบสอบถามความพึงพอใจ

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) ตัวอย่างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

๒) คู่มือการจัดทำโครงการตามหลักสูตร

๓) บทบรรยาย

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๖. โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

แนวคิด : การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ก) หลักการและเหตุผล การนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจ ผู้บริหารมีความใส่ใจในรายละเอียด ดูแลรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการร่วมมือกันของกลุ่มคนที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจสภาพของการทำงานด้านบริหารแวดล้อมต่างๆ จึงสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อนำเทคนิคการนิเทศไปใช้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ๒) เพื่อให้เข้าใจและนำระบบของการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการ
- ๓) เพื่อจัดทำคู่มือการนิเทศที่ได้มาตรฐานตามบริบทของสถานศึกษาและสามารถ

นำไปใช้ได้จริง

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการสำคัญของการนิเทศ
- ๒) กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
- ๓) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) ฟังการบรรยาย พร้อมกับการศึกษาคู่มือเกี่ยวกับระบบการนิเทศ
- ๒) แบ่งกลุ่มการทำงาน จัดทำคู่มือการนิเทศอย่างเป็นระบบ
- ๓) นำเสนอผลการดำเนินงาน
- ๔) คณะวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมปรับปรุงแก้ไขงาน
- ๕) จัดทำเป็นเอกสารคู่มือการนิเทศและนำไปใช้ในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) วิดีทัศน์
- ๒) Power point ประกอบการบรรยาย
- ๓) เอกสารประกอบการบรรยาย
- ๔) เอกสารคู่มือการนิเทศ

จ) การวัดและประเมินผล

- ๑) จากผลการจัดทำคู่มือการนิเทศ
- ๒) จากแบบสอบถาม
- ๓) จากการสังเกตพฤติกรรม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๑) เอกสารการบรรยาย
- ๒) ใบความรู้ ใบงาน
- ๓) คู่มือการดำเนินโครงการ

ช) ระยะเวลา ๓ วัน

๗. โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project)

แนวคิด : มีความเอื้อต่อเพื่อนร่วมงานให้งานก้าวหน้า

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ใส่ใจในวิชาชีพ มีความเอื้อต่อเพื่อนร่วมงานและให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้า ที่จะส่งผลสำเร็จในการพัฒนางาน การศึกษา เทคนิคเปลี่ยนในที่นี้หมายถึงนวัตกรรมการสอนแบบใหม่มีความทันสมัย ทันท่วงทีเหตุการณ์ ที่สำคัญมีความหมายและน่าสนใจ

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาวิชาการ
- ๒) เพื่อให้เข้าใจนวัตกรรมใหม่ และการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารงานในสถานศึกษา ได้หลากหลาย

ค) เนื้อหาสาระ

๑) การอ่านและการเขียน Weblog เป็นเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาหลากหลายใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร แสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงานเช่น OK Nation Blog , Go to Know, blog now เป็นต้น

๒) Search engine คือโปรแกรมที่ใช้ในการสืบค้นหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต ค้นหาข้อมูลจากคำสำคัญ เช่น Google, yahoo, Bing เป็นต้น

๓) ห้องเรียนออนไลน์

๔) แหล่งให้บริการเผยแพร่คลิปวีดิทัศน์

๕) เว็บไซต์ให้บริการการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ Stopboard, Kahoot, Pong

Pong

ข) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) จัดการอบรมตามความถนัดและความสนใจ
- ๒) ดูความพร้อมในการพัฒนาและระดับความสามารถ
- ๓) รับรู้เข้าใจยอมรับที่จะปฏิบัติ
- ๔) ใช้ปัญญานำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์หรือการบริหารงานอย่างมีความสุขด้วยแรงจูงใจ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) คอมพิวเตอร์

๒) อินเทอร์เน็ต

๓) โปรเจคเตอร์

๔) เพาเวอร์พอย

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม

๒) จากการนำเสนอผลงาน

๓) ทดสอบจากความรู้ความเข้าใจ

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการอบรม

๒) เอกสารประกอบการบรรยาย

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๘. โครงการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

แนวคิด : มีความเข้าใจและความก้าวหน้ากล้าเผชิญปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ

ก) หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในงาน ต้องการให้งานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ กล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะในด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความใส่ใจในรายละเอียด สร้างความแตกต่าง เพื่อให้เป็นไปตามสังคมโลกที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน
- ๒) เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
- ๓) เพื่อพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) ของสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) กิจกรรมพัฒนาระบบ ICT
- ๒) กิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- ๓) กิจกรรมพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

- ๑) กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบ ICT
 - ให้ความรู้โดยการบรรยาย ทำความเข้าใจและการนำไปใช้
 - ประโยชน์ของการพัฒนาระบบ ICT
 - สรุปภาพรวมและประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- ๒) กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
 - ประชุมปฏิบัติการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูลของสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
 - สรุปงานและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน

๓) กิจกรรมที่ ๓ พัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television) คือ ทางไกลผ่านดาวเทียม, DLIT (Distance learning information technology) การจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี, และ ETV (Education Television) สถานีวิทยุเพื่อการศึกษา ประชุมปฏิบัติการจัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT, และ ETV เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

- นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ DLTV, DLIT, และ ETV
- นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบ DLTV, DLIT และ ETV
- สรุป รายงานและประเมินผลการพัฒนา

๔ นำเสนอผลงานโดยจัดทำเป็นโครงการ จัดนิทรรศการแสดงผลงาน และคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๑) ครูภัณฑ์ ได้แก่ โทรทัศน์, สายเคเบิลทีวี, ชุดเครื่องเสียง
- ๒) Power point
- ๓) เครื่องเสียง
- ๔) ห้องคอมพิวเตอร์

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

- ๑) การวัดความรู้ความเข้าใจในการลงมือปฏิบัติ
- ๒) การสอบถามความคิดเห็น
- ๓) การสัมภาษณ์ (วิริยะ)

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๑) คู่มือการจัดโครงการ
- ๒) เอกสารประกอบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบ

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๑ ปี เริ่ม เดือนตุลาคม-กันยายน

๙. โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Development of Learning Resources Project)

แนวคิด : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความงอกงามทางปัญญา

ก) หลักการและเหตุผล การสร้างสรรค์วงจรความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ใส่ใจดูแลสถานศึกษา สร้างความแตกต่าง เพื่อพัฒนางานวิชาการ สม่่าเสมอ มีความปรารถนาดี มีความต้องการที่จะสร้างแหล่งเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

ข) วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- ๒) เพื่อนำเสนอแหล่งเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

- ๓) เพื่อให้นำเสนอโมเดลที่จะจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างน้อย ๑ รูปแบบ

ค) เนื้อหาสาระ

- ๑) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
- ๒) แนวทางการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา
- ๓) การสร้างแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ พิพิธภัณฑ์, สวนพฤกษศาสตร์, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สวนสุขภาพ เป็นต้น

ข) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ฟังบรรยายจากวิทยากร เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการ พัฒนา การศึกษา

๒) นำเสนอกรณีตัวอย่างแหล่งเรียนรู้

๓) แบ่งกลุ่มทำงาน

๔) ฝึกวางแผนจัดสรรงบประมาณและการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามที่วิทยากรกำหนด โดยใช้หลักความพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วม ๒ รูปแบบ

๕) นำเสนอแหล่งเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

๖) นำเสนอโมเดลการจัดทำแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) ตัวอย่างโมเดลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๒) Power point ตัวอย่างแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

๓) สื่อ วิกิทัศน์แหล่งเรียนรู้

๔) ตัวอย่างการทำโครงการแหล่งเรียนรู้เชิงวิชาการ

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) ประเมินจากผลงาน โมเดลแหล่งเรียนรู้

๒) จากการนำเสนอผลงานแหล่งเรียนรู้

๓) จากการจัดทำแบบสอบถาม

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๒) แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ

๓) เอกสารอื่นตามความเหมาะสม

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๑๐. โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

แนวคิด : เสริมสร้างทางจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน

ก) หลักการและเหตุผล การสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครูเป็นการ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความปรารถนาดีในการพัฒนาบุคลากรครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการตั้งจิตรับรูในสิ่งที่ทำ ใช้ปัญญาในการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อให้เกิดผลดี ต่อการพัฒนาการศึกษา

ข) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ฝึกให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring

๒) เพื่อให้ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาโดยเน้นรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน (On the job Training) เน้นการพัฒนาเพื่อมีรักในงาน เอาใจใส่ในงาน และกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

๓) เพื่อนำกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

ค) เนื้อหาสาระ

๑) การสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ MenToring

๒) วิธีการและกิจกรรมในการฝึกอบรม

๓) การออกแบบ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ฅ) กระบวนการฝึกอบรม

๑) ฟังบรรยายจากวิทยากรวิธีการในการ Coaching และ MenToring เป็นการศึกษาให้ความรู้

๒) ฝึกปฏิบัติการ Coaching และ MenToring ในด้านทักษะพื้นฐาน ด้าน Literacy (ความสามารถในการอ่านและเขียน) Numeracy (การคิดคำนวณ) และ Reasoning Ability (ความสามารถในการใช้เหตุผล) และวิธีการในรูปแบบต่างๆ โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) จัดให้มีการทดสอบประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

๔) ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาเป็นระยะ

ง) สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๑) Power point บรรยาย

๒) โปรเจคเตอร์

๓) วิดีทัศน์

๔) แผ่นชาร์ต

๕) เกม/เพลง

จ) แนวทางวัดและประเมินผล

๑) แบบทดสอบ

๒) แบบประเมินผลระหว่างอบรม

๓) จากการนำเสนอผลงาน

ฉ) เอกสารประกอบหลักสูตร

๑) คู่มือการฝึกอบรม

๒) สื่อในการฝึกอบรม

๓) เอกสารในการฝึกอบรม

ช) ระยะเวลาในการอบรม ๖ เดือน เมษายน-กันยายน

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ก. การเตรียมการดำเนินงาน

๑. กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
๒. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. กำหนดการจัดโครงการการพัฒนากะผู้เฒ่าตามหลักอิทธิบาท ๔
๔. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์

ข. การดำเนินงาน

๑. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย
๒. หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ
๓. ดำเนินโครงการตามวัน เวลา ที่กำหนด
๔. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ

ค. การประเมินผลการดำเนินงาน

๑. ประเมินผู้เข้าร่วมพัฒนาก่อนดำเนินโครงการ
๒. ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ
๓. ประเมินผลหลังเข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ก. การปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา

๑. โครงสร้างทางการบริหาร
๒. ความเป็นปัจเจกบุคคล
๓. ผู้บริหาร/ครูผู้สอน
๔. คณาจารย์/นักเรียน

ข. ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๑. อาคารสถานที่
๒. วัฒนธรรมขององค์กร
๓. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
๔. บริบทของชุมชน

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัย ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ ๔.๓ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๓ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
“DARAWAN-DDD PROJECT”

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรูปแบบองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์ เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำอธิบายสัญลักษณ์

“DARAWAN - DDD PROJECT”

D = Doing it Together Project (โครงการสานพลังสามัคคี พัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ)

A = Active Moral Pillar Project (โครงการเสาเข็มคุณธรรม)

R = Research for Quality Project (โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา)

A = Academic Community Building Project (โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ)

W = Wonderful Tools and Assessment Project (โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล)

A = Active Students Project (โครงการใส่ใจครูผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ)

N = New Mindset Project (โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ)

D = Development of Innovative Instruction Project (โครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน)

D = Development of Learning Resources Project (โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ)

D = Development of Academic Relationship Project (โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู)

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาส่งเสริมและพัฒนาโครงการสานพลังสามัคคี พัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) = D และโครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project) = A

องค์ประกอบที่ ๒ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ได้นำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาส่งเสริมและพัฒนา โครงการวิจัยคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project) = R และโครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project) = A

องค์ประกอบที่ ๓ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาส่งเสริมและพัฒนา โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐานสู่คุณภาพการประเมินผล (Wonderful Tools and Assessment Project) = W และโครงการใส่ใจครูผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Active Students Project) = A

องค์ประกอบที่ ๔ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาส่งเสริมและพัฒนา โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยนใส่ใจในอาชีพ (New Mindset Project) = N และโครงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project) = D

องค์ประกอบด้านที่ ๕ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาส่งเสริมและพัฒนาโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) = D และโครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) = D

การขับเคลื่อนโครงการได้ผ่านขั้นตอนการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการ ๖ ขั้นตอน

๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา

๒. กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา

๓. การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา
๔. การประเมินผลก่อน ระหว่างและหลัง การดำเนินการ
๕. การดำเนินการพัฒนาเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
๖. การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์

สัญลักษณ์ของการเชื่อมโยงองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาทั้งหมด โดยนำหลักอิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาบูรณาการกับโครงการทั้ง ๑๐ โครงการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๘ ข้อ ได้แก่

๑. มีความสามารถในการตัดสินใจ รวดเร็ว ถูกต้อง
๒. มีความรับผิดชอบ
๓. มีความฉลาดรอบรู้ ทันเหตุการณ์
๔. มีความสามารถในการจูงใจคน
๕. มีความยุติธรรม
๖. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๗. มีความซื่อสัตย์
๘. มีความจงรัก รักดี ต่อหน่วยงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยและพัฒนา รายละเอียดดังต่อไปนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ ๑ ศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ให้ข้อมูลจากการสอบถาม คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ จำนวน ๒๖๙ คน และที่ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ๔ โรงเรียน จำนวน ๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๒ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ ๑ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การสัมภาษณ์กลุ่ม (รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร) ผู้วิจัยได้นำข้อมูล ฉบับร่างที่ ๑ มาดำเนินการยกร่างพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๙ รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ๑) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ ๒ การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๙ คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยให้ข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา, รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา, รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, หัวหน้าฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง

ระยะที่ ๓ การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้
วัตถุประสงค์ที่ ๑ ศึกษาสภาพปัญหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๕.๑.๑ การศึกษาสภาพปัญหา สรุปผลงานวิจัยได้ ดังนี้

๑. จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษาทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ของการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและการปรับปรุงพัฒนางานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่สามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพได้ทั่วถึงภาระงาน การบริหารสถานศึกษา ยังวางระบบแบบแผนไม่ชัดเจน ขาดการจัดการที่ดี

๒. จากแบบสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระ

๒.๑ สภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ การพัฒนาการศึกษา ๒) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๓) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ๔) ด้านสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้การสอน และ ๕) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

๒.๒ สภาพปัญหาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๑) ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการสร้างสรรคบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ สรุปสภาพปัญหาเป็นรายด้านจัดลำดับแต่ละด้านปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย จำนวน ๓ ข้อ เพื่อนำมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

๒.๔ ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุ

ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครู นักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

๒.๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาแต่ละด้าน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสภาพสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน ตามลำดับ

๒.๖ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาแต่ละด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา และผู้บริหารมีการกำกับติดตามให้ครูสอน ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ ตามลำดับ

๒.๗ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบ เมื่อปรึกษาได้ วิทยาทาน และการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อ ตามลำดับ

๒.๘ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน โดยภาพรวมสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน นักวิชาการ เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าให้อาชีพ และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอโดยการจัดงบประมาณและให้เวลาครูพัฒนา

๓. สภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสามารถเป็นผู้นำ สั่งการ สร้างทีมงาน ติดตามตรวจสอบ และบริหารงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ และสามารถสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาการศึกษา ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารมาพัฒนาการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารใช้วิธีการให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำผลสัมฤทธิ์มาบริหารจัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีวิธีการติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ด้านและติดตามความก้าวหน้าในด้านการเรียนการสอนของนักเรียน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีมาวิเคราะห์ผลการสอบ

ในการจัดลำดับ คะแนนและรายงานเนื้อหาให้ผู้ปกครองทราบ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในงาน ติดตามการทำงานตามแผนงาน/โครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญของการ ส่งเสริมการอ่านมีการตรวจสอบการอ่านของนักเรียนเป็นรายเดือน สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วม กิจกรรมของนักเรียน และผลจากการประเมินโครงการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ สถานศึกษามีการ จัดองค์กร โครงสร้าง การบริหารงาน มีนโยบาย แผนการดำเนินงานและให้ความสำคัญเกี่ยวกับงาน วิชาการมาเป็นอันดับ ๑ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี สร้างกลุ่มไลน์และจัดประชุมในการสื่อสาร สร้าง ความเข้าใจกับผู้ปกครอง นักเรียน ครู อย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงการใช้หลักสูตรให้ได้ มาตรฐานและนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มาปรับปรุงแก้ไข การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกปี การศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ใหม่ มาปรับใช้ โดยเฉพาะ มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ ตัวชี้วัด เพื่อนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการ วัดผลประเมินผล ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการผลิตสื่อการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ให้ความสำคัญต่อ การนำผลสัมฤทธิ์มาปรับปรุงและพัฒนา ใช้วิธีการ PLC ในการระดมสมองโดยวิเคราะห์ตัวชี้วัด ภาพรวม ถึงจุดเด่น จุดด้อยของตัวชี้วัด เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาการเรียน การสอนของครู จัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการใช้หลักสูตร โดยเชิญวิทยากรมาให้การ อบรม เช่น ศึกษานิเทศก์ จาก สพม. และ สพฐ. เพื่อให้ครูนำความรู้มาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ โครงสร้างหลักสูตร สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ เน้นความร่วมมือประสานพลังแห่งความรู้ ความสามารถ โดยนำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และ องค์กรทางการศึกษา และองค์กรทางสังคม เข้าสู่สถานศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาการศึกษา

๓.๓ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษา จัดทำแผนงาน โครงการ นิเทศอย่างเป็นระบบ มีปฏิทินการนิเทศ ครูผู้รับผิดชอบในการ นิเทศการสอน เครื่องมือการนิเทศ และใช้ระบบการนิเทศ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง ๒) ผู้บริหารใช้วิธีการให้ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ช่วยตรวจแผนการสอน และการตรวจแผนได้อย่างละเอียด ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามการ เรียนการสอนและแผนการสอนโดยตรวจสอบ จากการนิเทศนักเรียนด้วยตนเอง ดูจากสมุดงานของ นักเรียน โดยตรวจเดือนละ ๑ ครั้งทุกกลุ่มสาระ และจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการสอบโอเน็ต ทำให้เห็นผลสะท้อนการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ มีการติดตาม ตรวจสอบ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างเป็นระบบ และโน้มน้าวจิตใจ ทำให้ได้รับ ความร่วมมือเป็นอย่างดี จากผลสัมฤทธิ์โอเน็ต เป็นต้น สร้างผู้นำทางวิชาการ ใช้ระบบ ระหว่างครู หัวหน้ากลุ่มสาระกับคณะครูในกลุ่มสาระและพี่ช่วยน้อง น้องช่วยพี่ เป็นต้น

๓.๔ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ เชิญผู้ปกครอง ครู นักเรียน ร่วมกันสร้างเครือข่ายและ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาการศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ มีนโยบายในการจัดสวัสดิการ จัดสรรงบประมาณ ส่วนหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครู

๓.๕ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยวิจัยไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มาให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา ในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครู ด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยสนับสนุนให้ได้รับ การอบรม จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา สนับสนุนครูทุกคนที่มีโอกาสตามเกณฑ์ที่สามารถส่งคำขอเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ จะดำเนินการแจ้งให้ครูทราบในที่ประชุมและ จัดทำเอกสารเกณฑ์แจกพร้อมกับอธิบายสร้างความเข้าใจ และเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้มีการเตรียมความพร้อมได้อย่างมี

๕.๑.๒ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อศึกษาให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้นและนำไปสู่การศึกษาเชิงลึก และนำไปสู่การสร้างรูปแบบและพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบ รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงสันตรงธรรมดา การเชื่อมโยงแบบเส้นตรงมีประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในช่วงก่อนการพัฒนารูปแบบ รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ได้

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบรูปแบบ ใช้มาตรฐานการตรวจสอบ ๔ มาตรฐาน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง

๒. การตรวจสอบรูปแบบโดยการแจกแบบสอบถาม และการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการ ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ และ ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ทำการตรวจสอบใน ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม และด้าน ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

โครงการส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความ
เป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ

โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และ ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การเตรียมการดำเนินงาน ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การดำเนินงาน ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ เจื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๑. ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) บริบทของสถานศึกษา

๑.๑ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการตรวจสอบเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักการข้อที่ ๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, หลักการข้อที่ ๒) ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรค ด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย มีความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, หลักการข้อที่ ๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, หลักการข้อที่ ๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบข้อหลักการทำให้รู้จักการติดตาม อบรม สอนแก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้ว่าหลักการข้อนี้มีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้อง มากที่สุด

๑.๒ วัตถุประสงค์ จากการตรวจสอบเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่สุดอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ผลสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่

๑.๓ บริบทของสถานศึกษา จากการตรวจสอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริบทข้อที่ ๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, บริบทข้อที่ ๑) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีความเสี่ยง ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, บริบทข้อที่ ๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, บริบทข้อที่ ๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับบริบทข้อ ๒ เป็นส่วนใหญ่

๒. ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕) โครงการ

๒.๑ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบข้อที่ ๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, องค์ประกอบข้อที่ ๒) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, องค์ประกอบข้อที่ ๑) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, องค์ประกอบข้อที่ ๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบข้อที่ ๓ จึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นองค์ประกอบที่ ๓ เป็นสำคัญ รองลงมาการพัฒนาบริบท และการมีวิสัยทัศน์

๒.๒ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ ๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒน การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒน การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับขั้นตอนที่ ๖ การวัดผลรายวิชา ดำเนินการและหลังจากโครงการสำเร็จแล้ว เพื่อให้เกิดการติดตามตารางสอน และมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกขั้นตอน

๒.๓ คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ๘ คุณลักษณะ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่ ๔) มีความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการจูงใจคน ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) มีความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบ ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๓) มีความซื่อสัตย์สูง มีความซื่อสัตย์ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) มีความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบ และความสามารถในการจูงใจคน และความซื่อสัตย์ แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดี อันดับแรกเลยของผู้บริหาร ต้องมีความรับผิดชอบ

๒.๔ หลักธรรม (อิทธิบาท ๔) จากการตรวจสอบ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ประารถนา

ที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งาน มีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝึกฝอยอยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝึกฝอยอยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรักในงาน และใส่ใจรักในส่วนนั้น ปรารถนาให้เกิดผลดียิ่งขึ้น และสำเร็จบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ทำงานด้วยจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน อุทิศตัวอุทิศใจในงานที่ทำ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นเป็นสำคัญ

๒.๕ โครงการ จากการตรวจสอบ พบว่า

๑. โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา พบว่า โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing It Together Project) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ,โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project) ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๒.โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (Research for Quality Project) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยว่าสูงสุด

๓. โครงการที่ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอน โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (Academic Community Building Project) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๔. โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน(Wonderful Tools Assessment Project) ด้านความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน(Active Students Project) ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๕. โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ พบว่า โครงการสร้างความสัมพันธ์วิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านก่อน กรณีที่จะมีการพัฒนาหรือจัดทำโครงการ ควรที่จะเริ่มพัฒนาจากโครงการ สามัคคี พัฒนาองค์กร สู่อำนาจสำเร็จ, เสริมคุณธรรมแหล่งสำคัญของการปฏิบัติงาน, ประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ, ใส่ใจครูผลพัฒนาสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ, สร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู และพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ ตามลำดับ

๓. ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน

๑. ขั้นตอนการเตรียมการดำเนินงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่ ๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ อันดับแรกเลยคือเรื่อง การพัฒนางบประมาณที่ต้องใช้ โดยเฉพาะวัสดุ อุปกรณ์ เป็นสำคัญ ในด้านการเตรียมการดำเนินงาน

๒. ด้านการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ ๑) ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๑) ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย ด้านความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สรุปผลการวิจัย การดำเนินงานเพื่อที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จเพราะสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้จริง ที่สำคัญต้องเป็นระดับ ส่วนโครงการศึกษาและผู้บริหารการเรียนที่เน้นการศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการจึงจะทำให้นั้น ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การประเมินผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ ๒) ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๓) ประเมินผลหลังเข้าร่วมโครงการ ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

การประเมินผลที่สำคัญที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ ว่าจะจะต้องดำเนินการ คือประเมินระหว่างดำเนินโครงการและหลักโครงการ เฉพาะฉะนั้นทุกโครงการจะต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่วนที่ ๔ เจาะไขความสำเร็จ ประกอบด้วย ๒ ส่วน

๑. การปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ ๑) โครงสร้างทางการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๔) คณานการโรง/นักเรียน ด้านความเป็นไปได้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๑) โครงสร้างทางการบริหาร ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลสรุปการวิจัย พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เน้นความสำคัญของโครงสร้างการบริหาร มาเป็นอันดับ ๑ และความเป็นปัจเจกบุคคล และคณานการโรง/นักเรียน เพื่อแสดงให้เห็นถึงขนาดของสถานศึกษา ซึ่งใช้เป็นส่วนหนึ่งของการนำรูปแบบไปใช้ โครงการพัฒนา

๒. ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ ๓) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่ ๒) วัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ๑) อาคารสถานที่ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ข้อที่) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลสรุปการวิจัย พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เน้นประโยชน์และความถูกต้อง ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และอาคารสถานที่ วัฒนธรรมองค์กรลงมาปรับเปลี่ยนได้ ตามสถานการณ์

๕.๑.๓ การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) บริบทของสถานศึกษา

๑. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

๒) ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรค ด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนมิให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย

๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียรบากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดชัดเจน เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน

๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ

๓. บริบทของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ

๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕) โครงการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๔) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

๕) การพัฒนาวิชาชีพครู

๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ

๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา

๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และ

กิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

๔) การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลัง การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๕) การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๘ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง

๒) มีความรับผิดชอบ

๓) มีความฉลาดรอบรู้ทันเหตุการณ์

๔) มีความสามารถในการจูงใจคน

๕) มีความยุติธรรม

๖) มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

๗) มีความซื่อสัตย์

๘) มีความจงรัก รักดีต่อหน่วยงาน

๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักอริยบท ๔ ดังนี้

๑) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ประารถนาที่จะทำได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ

๒) วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นความเพียรที่เกิดจากตนเองและเป็นความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น ตั้งมั่น ไม่ย่อมนย่อต่ออุปสรรค สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

๓) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝึกใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

๔) วิมิงสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

๕. โครงการการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ๑) โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project), ๒) โครงการ เสริมคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ ๑) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project), ๒) โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชน วิชาการ (Academic Community Building Project)

โครงการที่ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการ สอน ได้แก่ ๑) โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project) , ๒) โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project) , ๒) โครงการพัฒนานวัตกรรม สู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) , ๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์วิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)



ภาพที่ ๕.๑ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
“DARAWAN - DDD PROJECT”

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ สภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยสภาพปัญหาของการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการวัดผลและประเมินผล ความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอและการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและการยอมรับ ผู้บริหารควรใช้หลักการสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครูและนักเรียน ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาให้ชัดเจน และที่สำคัญต้องให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบเพื่อการบรรลุผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (๒๕๕๕) กล่าว

ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำให้เกิดผลดีต่อชีวิตนักเรียนและครู ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการและมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครู เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ^๑ สอดคล้องกับ สิริรานี วสุภัทร (๒๕๕๑) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะต้องแสดงออก เช่น การอำนวยความสะดวกในการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนา กระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้สร้างความเข้าใจ ทบทวนวิสัยทัศน์ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม^๒ สอดคล้องกับ โกศลีย์ เพลรินทร์ กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ส่วนหนึ่ง คือ การพัฒนาพันธกิจ (Defining Mission) และเป้าหมายจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจชัดเจน การกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และพันธกิจ จะต้องไม่ประมาท จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจน ต้องเน้นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตที่นำไปปฏิบัติ^๓ สอดคล้องกับ ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (๒๕๕๓) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา^๔ จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเป็นประเด็นสำคัญ ที่กล่าวไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาน้อยสุด กล่าวได้ว่า ระดับปัญหาการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนมีน้อยทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาศรี สุขเงิน (๒๕๕๓) ระบุว่า สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศที่เอื้ออำนวยจะช่วยเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอยู่ในสภาพห้องและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควรมีหลายลักษณะ เช่น บรรยากาศ

^๑ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๙๕.

^๒สิริรานี วสุภัทร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗๙.

^๓โกศลีย์ เพลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒), หน้า, ๙๘-๑๐๐.

^๔ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

ที่ท้าทาย บรรยากาศที่เป็นอิสระ บรรยากาศที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และบรรยากาศที่มีความอบอุ่น^๕ ซึ่งสอดคล้องกับ Bossert, S.T. School Effects. กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใส่ใจต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสาร ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกัน^๖

ผู้วิจัยสรุปว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะปฏิบัติอย่างเป็นประจำ ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบได้ง่าย การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน กรปรเชษฐ์ ตยคานนท์ (๒๕๔๔) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า และแรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการ (Aspiration) กับความสำเร็จ (Achievement) กล่าวอีกนัยหนึ่ง แรงจูงใจคือแนวโน้มแห่งการพัฒนาสอดคล้องกับ Burns กล่าวว่า วิธีการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนจะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในงาน^๗ ซึ่งสอดคล้องกับ William Ouahi กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้มีโอกาสและได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน สรุปได้ว่า อาศัยรายงานของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาน้อยที่สุด

รองลงมาสภาพปัญหาด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพัฒนาภายในที่มีปัญหามากที่สุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน นักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ด้วยการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mc Cauley & Velser (๑๙๙๘) การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทหน้าที่และกระบวนการภาวะผู้นำ ในการพัฒนาผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือ เพื่อให้เกิด

^๕ประกาศรี สุขเงิน, การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน, วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๔ (๑) เดือนมกราคม, ๒๕๔๗, หน้า ๑๒.

^๖Bossert, S.t. School Effects, *Hondbook of Research on Educationadministration*, A. Project of the American Research Association, (New York: Longman Inc. NY., 1988), p. 83

^๗Bernard, C.J., *Education for Executive in Reading in Human Relations*, Edited by Dubin Robert, (New Jercey: Prentice-Hall., 2012), p. 44.

ประสิทธิภาพอย่างคุ้มค่า^{๘๘} สอดคล้องกับ บุญมี ก่อบุญ (๒๕๕๓) ระบุว่า การทำงานเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำเป็นที่สมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานตามที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๒) กล่าวว่า การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการเรียนรู้ ของคนในองค์กร สามารถสะท้อนผ่านวิธีการทำงานและการปฏิบัติงานนำมาถ่ายทอดและเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กรร่วมกันผ่านช่องทางต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำยังประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะของครูประจำสายงาน จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นจุดลำดับที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมต่อไป^{๘๙}

รองลงมาของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาคือ อยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศ กับกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นหลักในการนิเทศภายใน ส่งเสริมครูเป็นผู้สร้างกลยุธยามีตรภายใน สร้างเครือข่ายการนิเทศ ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอก รวมถึงการนิเทศที่มีการรวมพลังจากทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ วิษณุ จุลวรรณ (๒๕๕๓) กล่าวว่า ด้านการนิเทศ การกำกับ ติดตามตรวจสอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำนิเทศและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ดำรง มูลป้อน (๒๕๕๖) กล่าวว่า การนิเทศและประเมินการสอนเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ถือว่าส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษา^{๙๐} สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (๒๕๕๕) กล่าวว่า การนิเทศการเรียนการสอนเป็นงานนิเทศภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการโดยตรงที่มีส่วนในการผลักดัน ให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ผู้บริหารมาภาวะผู้นำทางวิชาการจะเกิดกำกับ ติดตามสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน^{๙๑} สอดคล้องกับ จินตนา ศรีสารคาม กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมเหมือนครูคนหนึ่งเข้าหาได้ง่าย เข้าสังเกตการสอนในห้องเรียน เชื่อว่าการนิเทศการศึกษาและพัฒนาอาชีพ

^{๘๘}Mc Cauley & Velser, **Effective Leadership**, (4 th ed Canade: Nelson Education, Ltd. 1988), pp. 4-8.

^{๘๙}ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์กรกรุงเทพบริษัททิพย์รินทร์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิ พรินทร์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗๘.

^{๙๐}ดำรง มูลป้อน, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ ๑๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๖), หน้า, ๕๓๘.

^{๙๑}ไชยา ภาวะบุตร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๗๓-๗๕.

เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร^{๑๒} สอดคล้องกับ Weber (1997) ผู้นำทางวิชาการต้องเข้าสังเกตการสอนและปรับปรุง พัฒนาการสอน โดยการเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียนและการจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ^{๑๓} สรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๕.๒.๒ ผลการวิจัยการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี เป็นเครื่องมือ ในการสร้างนโยบายใหม่ในการนำหลักอริยบท ๔ หลัก มาใช้กับการบริหารโครงการในการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็น ในการพัฒนา ๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา ๓) การออกแบบหลักสูตรและ การพัฒนา ๔) การประเมินผลก่อนระหว่างและหลังการดำเนินการ ๕) การดำเนินการพัฒนาเน้นการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ๖) การติดตามผลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอประสบการณ์และปัญหาเพื่อการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถนำไป ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เป็นการวิเคราะห์บุคลากรก่อนที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ วรณลัตตา ถิ่น กลาง (๒๕๕๖) กล่าวว่า การศึกษาสำรวจตนเองเพื่อให้เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งโดยใช้วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์ตนเอง สรุปให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนที่ควรพัฒนาภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาและ อุดมคติ อุดมการณ์ของตน^{๑๔} สอดคล้องกับ Dessler (๒๐๐๒) ระบุว่า การวิเคราะห์บุคลากรที่จะ พัฒนา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนนี้ บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมี^{๑๕} สอดคล้องกับ MC Cavleg & Velser (๑๙๙๘) ระบุว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้มีประสิทธิภาพใน บทบาทและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนาสอดคล้องกับ วรณลัตตา ถิ่นกลาง (๒๕๕๖) กล่าวว่า เพื่อตอบให้ได้ว่า คุณลักษณะที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้ชีวิตมี จุดแข็งอย่างไรและก้าวพัฒนาหลังส่งผลดีอย่างไรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องเช่นเดียวกับ Dessler (๒๐๐๒) ระบุว่า ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณา

^{๑๒}จินตนา ศรีสารคาม, “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๔, หน้า ๕๔๒.

^{๑๓}Weber, G., *Inner-City Children Can Be Taught to Read: Four Successful School*. Washington, (D.C. : Council for Basic Education, 1997), p. 18.

^{๑๔}วรณลัตตา ถิ่นกลาง, “รายงานการวิจัยการเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารจัดการทาง การศึกษา”, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๖).

^{๑๕}Dessler, *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*, (California: Carwin Press, inc., 2547), pp. 134-135.

ครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะหลักสูตร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเป้าหมายเบื้องต้น ในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับตนเอง

ขั้นตอนที่ ๓ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณา ครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตรวิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการ พัฒนาจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง สอดคล้องกับ วรรณ ลัดดา ถิ่นกลาง (๒๕๕๖) ระบุว่า การค้นคว้าตำรา การปรึกษาผู้รู้เลือกใช้เทคนิควิธีและจัดทำ แผนปฏิบัติการที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ให้ระบุ วัน เวลา ที่จะปฏิบัติช่วงเวลาที่จะใช้ ทั้งหมด วิธีการที่กำหนดขั้นตอนไว้ชัดเจน สอดคล้องกับ The Traener's Library (1998) ระบุว่า โครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนในองค์ประกอบ รูปแบบจะต้องเชื่อมโยงอย่าง สมเหตุสมผล สามารถบูรณาการและนำเสนอรูปแบบของหลักสูตรในแต่ละขั้นตอนขององค์ประกอบ ของรูปแบบ ต้องสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรได้อย่างอิสระ^{๑๖} สอดคล้องกับ Koozes & Posner (1997) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเอง ได้วัน ต่อวันและปีต่อปีทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๑๗} สอดคล้องกับ Leith wood & Jantzi (1990) ระบุว่า การฝึกผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนำ ๑๒ แห่ง ซึ่งมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูง พบว่า ผู้ที่ขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือคือ ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสิ้น^{๑๘}

ขั้นที่ ๔ การประเมินผลก่อนและหลังโครงการ สอดคล้องกับ Dessler (๒๕๔๗) ระบุว่า การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้อง เหมาะสม และการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นขั้นตอนรวมถึงการติดตามผล เพื่อ พัฒนาผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมจะทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้ หรือไม่ใน ด้านต่างๆ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิด ขึ้นกับผู้อบรม สอดคล้องกับ The Traener's Library (1998) ระบุว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นประเมินก่อนการดำเนินการ ขั้น พัฒนา ขั้นประเมินผลหลังการดำเนินงาน สอดคล้องกับ วิจารณ์ (๒๕๔๕) กล่าวว่า การประเมินผู้เข้ารับ การอบรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร ขั้นตอนที่ ๕ การ ดำเนินการพัฒนา สอดคล้องกับ Desslen (๒๕๔๗) กล่าวว่า เน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจาก ความรู้ในเนื้อหาที่อบรม สอดคล้องกับ MC Cavleg & Velser (1998) กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะของ บุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการ ภาวะผู้นำในการพัฒนาผลักดันให้กลุ่มสามารถ

^{๑๖}The Traener's Library, Developing Instructional Leaders, (Retrieved June 1, 2007, From <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instuctionl-Leaders.html>, 1998), p. 146.

^{๑๗}Kouzes & Posner, **The Leadership Challenge**, (San Francisco: Jossey-Bass, 1997).

^{๑๘}Leithwood & Jantzi, **Transformational Leadership: How Principals Can Help Reform Cultures**, (Paper Presented At the Annual Meeting of The Canadian Association For Curriculum Studies, 1990).

ทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า สอดคล้องกับ วีณา (๒๕๔๕) การพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรและวิทยาการให้มีความรู้ที่หลากหลาย ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ประโยชน์อย่างมากจากการฝึกอบรมตามโครงการ ตลอดจนได้นำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร^{๑๙}

ขั้นตอนที่ ๖ การติดตามผลเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ สอดคล้องกับวีณา (๒๕๔๕) กล่าวว่า เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ที่อบรมมาประยุกต์ใช้ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะ สอดคล้องกับ ฤทัยทรัพย์ (๒๕๕๓) ระบุว่า ระยะการติดตามผลโดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ นงลักษณ์ (๒๕๕๐) การปรับปรุงและการนำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นขั้นตอนส่วนหนึ่งของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล^{๒๐}

ด้านความเหมาะสม ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการจากผลการวิจัย พบว่า การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดนรวมอยู่ในระดับมาก และการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับพิจารณา ซึ่งตามความเป้าหมายของการอบรมและพัฒนาที่ต้องการให้ผู้บริหารมีทักษะ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดีขึ้นและสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ สอดคล้องกับ วีณา (๒๕๔๕) ที่ระบุว่า เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี

ด้านความถูกต้อง ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิจัย พบว่า การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในด้านต่างๆ หรือไม่ เช่น ปฏิบัติการตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนามา การเรียนรู้/พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ วรณลัดดา (๒๕๕๖) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ บันทึกผลที่เกิดขึ้นที่ปฏิบัติ หากพบการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ย่อมเป็นกำลังใจให้ทำอย่างต่อเนื่องต่อไป หากมีผลไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นสามารถปรับแผนที่ช่วยให้บรรลุผลได้ดีขึ้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. สำนักงานการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสนับสนุนเรื่องนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรลดภาระงานด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

^{๑๙}วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ, “ทิศทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล”, รายงานการวิจัย, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

^{๒๐}นงลักษณ์ เรือนทอง, “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพฤติกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ที่จะนำรูปแบบไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยนำนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมมาดำเนินการให้เป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนยิ่งขึ้น

๒. โครงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะต้องวางแผนเชิงรุกอย่างเร่งด่วนในการนำไปปฏิบัติ คือ โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า เป็นจุดอ่อนที่มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ระดับปานกลางและโครงการส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของการพัฒนา และการติดตามประเมินผลงานด้านวิชาการและทำความเข้าใจถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ ต่อเนื่อง ๔ ปี และนำหลักสูตรมากำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านวิชาการและบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อดำเนินการตามรูปแบบควรให้รายงานให้กับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่และขยายผลต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบริบทที่หลากหลายและเพื่อให้เป็นมติดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตาม หลักพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความหลากหลายและ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรศึกษาโรงเรียนในระบบการศึกษาโดยเฉพาะ ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือในสังกัดอื่นๆ เช่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือใน สังกัดอื่นๆ เช่นโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. เอกชน เพื่อนำมาเปรียบเทียบ

๒. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานศึกษา ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา เพื่อให้เห็นมติดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการความหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

แก้ว ชิตตะขบ. พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓.

เกรียงไกร เศรษฐกุล. ปกป้องส สำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕.

กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เซชการพิมพ์, ๒๕๕๗.

กวี วงศ์พุด. การพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๕๔.

กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา, ๒๕๕๕.

กลุ่มงานวิจัย. กองนโยบายและแผนงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักผังเมือง, ๒๕๕๕.

กอบประเสริฐ ตยัคคานนท์. หลักจิตวิทยาการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร, ๒๕๔๔.

ฉันท ชาติทอง. เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๕๒.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชูศรี วงศ์รัตน. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. พฤติกรรมองค์การกรุงเทพบริษัทพีรพันธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีพีรพันธ์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๒.

ทศนา แคมมณี. ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๑.

ทาคาโอะ มียากาวะ ๑๙๘๖. อ้างถึงใน คงศักดิ์ สันติพิทักษ์ แปล. เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: รู้แจ้ง, ๒๕๒๙.

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส จำกัด. ๒๕๕๓.

_____ . ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๐.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ. กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒.

_____. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔.

บุญชม ศรีสะอาด. รูปแบบการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.

_____. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๑.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔.

_____. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

_____. หัวใจพระพุทธศาสนา. พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม, ๒๕๕๐.

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ). คู่มือปฏิบัติธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอพริ้นท์ แอนด์ แฟ็ค จำกัด, ๒๕๕๓.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดรรณ ธีรธมโม). รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พุทธทาสภิกขุ. การทำงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗.

พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). คติธรรมนำชีวิต. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๖.

พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของ บุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอริยสัจ ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, ๒๕๔๑.

_____. คู่มือการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓.

_____. คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๓.

_____. แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๓.

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ๒๕๕๓.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์พลับ ลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

รัตน์ บัณฑิต. การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๒.

วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์. **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: วีพรีน. ๒๕๕๑.

วิโรจน์ สารรัตน์. **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๕.

วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ่างใน สถิตย์ รัชปต์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษา เล่าเรียนของนักศึกษาครูหลักสูตรมหาวิทยาลัทยามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์. ๒๕๕๓.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักการศึกษา, ๒๕๕๗.

_____. **เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา, ๒๕๕๙.

_____. **เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา, ๒๕๕๙.

สมาน อัครภูมิ. **การศึกษาและการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารการศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบรุ่นที่ ๑**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๒๙.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **การบริหารจัดการแนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

อุทัย บุญประเสริฐ. **ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล**. วารสารครุศาสตร์. ๓ (๓-๔). เมษายน-กรกฎาคม, ๒๕๔๖.

อุทัย บุญประเสริฐ. **ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล**. วารสารครุศาสตร์. ๓ (๓-๔). เมษายน-กรกฎาคม, ๒๕๔๖.

_____. **รูปแบบ ตัวแบบ หรือแบบจำลอง-Model การสร้าง การพัฒนา และการทดสอบ**. เอกสารอัดสำเนา. ม.ป.ท. ม.ป.ส., ๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์:

โกศิษฐ์ เปลรินทร์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒.

จินตนา ศักดิ์ภู่อารม. “การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

จินตนา ศรีสารคาม. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

- ไชยา ภาวะบุตร. “ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕.
- ดำรง มูลป้อน. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ ๑๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๗.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- บุญมี ก่อบุญ. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พัชรี ชำนาญศิลป์. “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- ไพโรจน์ พรหมมีเนตร. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๓.
- พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- เยาวเรศ ตระกูลวิริยุทธ์. “รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๘.
- วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ. “ทิศทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล”. **รายงานการวิจัย**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

- วันทนา เนาว์วัน. “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม ๓”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- วรรณลัดดา ถินกลาง. รายงานการวิจัยการเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารจัดการทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๖.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ. “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- ศุทธิพงศ์ ภูวรัชรานนท์. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๕.
- ศักดา สถาพรวงษา. “การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. “การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ ๑๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๐.
- สรฤดี ดีปู. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๓.
- สำเริง วงศ์ศักดิ์. “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓.
- สิร์รานิ วสุภัทร. “ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.
- อ้อย สัมรัมย์. “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๔.
- อุดม ชำนิ. “การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเขตภาคกลาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

(๓) บทความในวารสาร :

กัญญามน อินทว้าง. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ของผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๐) เล่มที่ ๖ ฉบับที่ ๑.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **สร้างงานพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด**. “การประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship)”. รัฐสภาสาร. ๕๗ (๙). ๘๗-๙๒, ๒๕๕๒.

ดนัย จันท์เจ้าฉาย. **ปรัชญาเชิงพุทธ**. วารสารการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ. ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๒ กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒.

ประภาศรี สุขเงิน. **การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน**. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ๒๔ (๑) เดือนมกราคม, ๒๕๕๗.

วิเชียร พากเพียร. **การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วารสารบัณฑิตวิจัย ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๕๙.

อุทุมพร จามรมาน. **โมเดลคืออะไร**. วารสารวิชาการ. ๑ (๒) มีนาคม, ๒๕๕๑.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Good. C.V. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill, 1973.

Brown. W.B.. & Moberg. D.J.. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : Prentice-Hall, 1980.

Bass. **Leadership in Organization**. Eagle Wood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 1985.

Bertalanffy. L.v. **General System Theory: Foundations. Development. Applications**. New York: George Bralor, 1986.

Blake and Mouton. **Leadership Dilemmas Solutions**. Houston. TX: Gulf Publishing, 1991.

Bernard. C.J. **Education for Executive in Reading in Human Relations**. Edited by Dubin Robert. New Jercey: Prentice-Hall., 2012.

Blasé and Blasé. **Effective Instructional Leadership : Teacher’ s Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in Schools**. Thousand Oaks : Corwin Press, 2004.

Brown & Moberg, **Organization theory and Management: A macro Appraach**. New York: John Woley, 1980.

Bossert. S.t. **School Effects. Hondbook of research on educationadministration. A. Project of the American Research Association**. New York: Longman Inc. NY, 1988.

Bush,T., **Theorios of Education Management** , (London : Harper and Row, (sikszentmihalyi, 1986)

- Davis & Thomas. **Effective Schools and Effective Teachers**. Boston: Allyn and Bacon, 1989.
- Dessler. **Seven Steps to Effective Instructional Leadership**. California: Carwin Press. inc, 2004.
- Husen & Postlethwaite. **The international Encyclopedia of Education**. New York: Pergamon Press, 1994.
- Hersey. P.& Blanchard. K.H. **Management of Organization Behavior: Human Resources**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1996.
- Husen. Torsten & Postlethue Neville Ed. **The International Encyclopedia of Education**. 2 nd ed vol. 10 Great Britain Persarnon Press, 1994.
- Hoy and Hoy. **Instructional Leadership and Schools Achievement: Validation of a Causal Mode**. Educational Administration Quarterly, 1990.
- Hartman. **Organization Behavior and Management**. Upper Saddle River. NJ : Pearson Education, 1992.
- Joyce. B. and Weil. M. **Model of Teaching**. New York: Prentien-Hill, 1996.
- McEwan. **Seven steps to effective instructional leadership**. CA: Macmillan, 1998.
- Seyfarth. **The principal: New leadership for new challenges**. NJ: Prentice-Hall, 1999.
- McEwan. **Seven Steps to Effective Instructional Leadership**. CA: Macmillan, 1998.
- Smith & Others **Behavior and Achievement**. New York: Oxford Univercity Press, 1983.
- Steiner. G.A. **Individual behavior and group achievement**. New York: Oxford Univercity Press, 1969.
- Seyfarth. **The principal: New Leadership for New Challenges**. NJ: Prentice-Hall, 1999.
- Stoner. A.F.. & Wankel. C. **Management**. New Delhi : Prentice-Hill, 1986.
- Seels & Richey. **Instructional Technology: The Definitions and Domains for the field Washington**. Association for Educational Communications and Technology, 1994.
- Strickland. **Leadership Theory and Practice**. Florida: The Dryden Press, 1999.
- Tosi. H.L. & Carroll. S.J. **Management**. New Yok : Johh Wiley and Sons, 1982.
- The Traener's Libray. **Developing Instructional Leaders**. Retrieved June 1. 2007. From<http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instuctionl-Leaders.html>, 1998.
- Willer. D. **Scientific Sociology: Theory and Mthod**. Englewood Clift. NJ: Prentice Hill, 1986.
- Weber. G. **Inner-City Children Can Be Taught to Read: Four Successful School**. Washington. D.C.: Council for Basic Education, 1997.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร



นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร นี้ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และตรวจสอบโดยผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ หลักการการ วัตถุประสงค์ บริบทของสถานศึกษา ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนที่ ๓ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเตรียมการ การดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) บริบทของสถานศึกษา

๑. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ที่มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงภาวะผู้นำนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

๒) ทำให้รู้จักการบริหารงาน โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ด้วยความเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรค ด้วยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

๓) ทำให้รู้จัก การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรักในงาน และทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย

๒) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเพียรบากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๓) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีความคิดจดจ่อ เอาใจใส่อยู่กับงานนั้นไม่ละทิ้งงาน

๔) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีการตรวจสอบการทำงาน หาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ

๓. บริบทของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยและไม่มีมลภาวะ

๒) มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และการเรียนรู้ด้านวิชาการอย่างหลากหลาย

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบกระบวนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๓. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ๔. หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ๕. กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

๑. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ๒) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- ๓) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
- ๔) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
- ๕) การพัฒนาวิชาชีพครู

๒. ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ

๒) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา

๓) การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

๔) การประเมินผลก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๕) การดำเนินการพัฒนานั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

๖) การติดตามผลเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ จากการฝึกอบรมว่าการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในด้านต่างๆหรือไม่ เช่น ปฏิภานตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

๓. คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๘ ข้อ ดังต่อไปนี้

- ๑) มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง
- ๒) มีความรับผิดชอบ
- ๓) มีความฉลาดรอบรู้ทันเหตุการณ์
- ๔) มีความสามารถในการจูงใจคน
- ๕) มีความยุติธรรม
- ๖) มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์
- ๗) มีความซื่อสัตย์
- ๘) มีความจงรัก รักดีต่อหน่วยงาน

๔. หลักธรรมในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑) **ฉันทะ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในงาน และใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ประารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สำเร็จบรรลุถึงจุดหมาย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ

๒) **วิริยะ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นความเพียรที่เกิดจากตนเองและเป็นความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น ตั้งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

๓) **จิตตะ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จิตฝึกใฝ่อยู่กับงานที่ทำ อุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานที่ทำ โดยใช้ความคิดในเรื่องนั้นสม่ำเสมอ ใช้พลังในสมองซีกขวา เป็นการใส่ใจในรายละเอียด ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ใส่ใจดูแลรับผิดชอบทุกอย่างในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนางานวิชาการสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความแตกต่างของสถานศึกษาตรงที่ความตั้งใจ เป็นสถานศึกษาที่บริหารงานแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นและเกิดความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

๔) **วิมังสา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมาย ให้มีความสำคัญต่องานวิชาการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทันต่อเหตุการณ์ พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผล เรียกว่า ใช้ปัญญา ตรวจสอบข้อบกพร่อง ถัดมมเลื่อยอยู่ตลอดเวลา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๕. โครงการการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

โครงการที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ๑) โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project) , ๒) โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ ๑) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project), ๒) โครงการประสานความร่วมมือสร้างชุมชนวิชาการ (Academic Community Building Project)

โครงการที่ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ๑) โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project) , ๒) โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

โครงการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project) , ๒) โครงการพัฒนานวัตกรรมสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

โครงการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (Development of Learning Resources Project) , ๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์วิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

รายละเอียดโครงการการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการ โครงการสานพลังสามัคคีพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (Doing it Together Project)

แนวคิด : ความสามัคคีคือพลังแห่งความสำเร็จ

๑. หลักการและเหตุผลผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้หลักการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการนำแนวคิดเรื่องความสามัคคีคือพลัง มาพัฒนาองค์กรเพื่อลดปัญหาและข้อขัดแย้ง รู้จักการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน สามารถพัฒนาสถานศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ สามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหา ข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

๒.๒ สามารถสร้างการทำงานเป็นทีม ให้มีเป้าหมายร่วมกันใช้หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓ ทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มีการพัฒนาที่สูงขึ้น

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ การส่งเสริมการสร้างทีมงาน

๓.๒ การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

๓.๓ EQ เพื่อความสำเร็จของคนและงาน

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ การละลายพฤติกรรม

๔.๒ สันทนาการ

๔.๓ กิจกรรมกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วม

๔.๔ บรรยายมีเนื้อหาสาระ ยกตัวอย่าง ข้อคิด

- ๔.๕ แนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์
 - ๕.๑ วีดิทัศน์
 - ๕.๒ Power point ประกอบการบรรยาย
 - ๕.๓ เกม/เพลง
 - ๕.๔ กรณีตัวอย่าง
- ๖. แนวทางวัดและประเมินผล
 - ๖.๑ สังเกตการร่วมกิจกรรม/การมีส่วนร่วม
 - ๖.๒ การตอบแบบสอบถาม
- ๗. เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ๗.๑ คู่มือการจัดโครงการ
 - ๗.๒ แบบประเมินผล
 - ๗.๓ เอกสารประกอบการบรรยาย
 - ๗.๔ ใบงาน
- ๘. ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๒. โครงการเสาเข็มคุณธรรม (Active Moral Pillar Project)

แนวคิด : เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและให้โอกาสตนเอง

๑. หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม คือ มีความรักในงาน มีความขยัน อดทน ความเพียร บากบั่น และการใช้ปัญญาในการตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไข

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง และบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการพัฒนางานด้านวิชาการโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในเนื้อหาสาระเดียวกัน

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ หลักอิทธิบาท ๔

๓.๒ แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ

๓.๓ การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ ดูวีดิทัศน์สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

๔.๒ ให้ความรู้โดยการบรรยายภาคทฤษฎี

๔.๓ นำสู่กิจกรรมฝึกปฏิบัติ โดยการได้แสดงบทบาทสมมติตามหลักอิทธิบาท ๔

- ๔.๔ ทำใบงาน
- ๔.๕ วิทยากรสรุป
- ๔.๕ ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา
- ๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์
 - ๕.๑ วีดิทัศน์
 - ๕.๒ Power point ประกอบการบรรยาย
 - ๕.๓ กรณียตัวอย่าง
- ๖. แนวทางวัดและประเมินผล
 - ๖.๑ สังเกตการร่วมกิจกรรม
 - ๖.๒ จากการนำเสนอผลงาน
 - ๖.๓ จากแบบทดสอบและแบบสอบถาม
- ๗. เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ๗.๑ คู่มือการจัดโครงการ
 - ๗.๒ แบบประเมินผล
 - ๗.๓ เอกสารประกอบการบรรยาย
- ๘. ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๓. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Quality Project)

แนวคิด : พัฒนาโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น

๑. หลักการและเหตุผล งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถ คิดหาวิธีปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่อง อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (วิม้งสา) และนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๒.๒ เพื่อให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ
- ๒.๓ เพื่อใช้ปัญญาในการตรวจสอบ หาเหตุผล คิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

๓. เนื้อหาสาระ

- ๓.๑ ขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๓.๒ วิธีการนำปัญหามาแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยของสถานศึกษา
- ๓.๓ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ

๔. กระบวนการฝึกอบรม

- ๔.๑ วิทยากรบรรยายแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนา
- ๔.๒ แบ่งกลุ่ม สร้างทีมงานการทำวิจัยเพื่อพัฒนา
- ๔.๓ ฝึกปฏิบัติจากใบงานการวิเคราะห์ปัญหา/การพัฒนา

- ๔.๔ วางแผนการแก้ปัญหา/การพัฒนา
- ๔.๕ สร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนา
- ๔.๖ สรุปผลการแก้ไขปัญหา/พัฒนา
- ๔.๗ นำเสนอผลงานวิจัยและนำไปใช้จริงในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษา
- ๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์
 - ๕.๑ โปรเจคเตอร์
 - ๕.๒ Power point บรรยาย
 - ๕.๓ ใบงาน
- ๖. การวัดและประเมินผล
 - ๖.๑ แบบสอบถาม
 - ๖.๒ ผลงานที่นำเสนอเป็นรูปเล่ม
 - ๖.๓ สังเกตจากพฤติกรรมการทำงาน
- ๗. เอกสารประกอบ
 - ๗.๑ คู่มือการจัดทำงานวิจัย
 - ๗.๒ ใบงาน
- ๘. ระยะเวลา ๕ วัน

๔. โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ (Academic Community Building Project)

แนวคิด : การสร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์การพัฒนาการศึกษา

๑. หลักการและเหตุผล การพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งทางวิชาการและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ (วิมังสา) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ โดยยึดหลักการประสานประโยชน์และความชำนาญทำให้เกิดความร่วมมืออันดีในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เปิดวิสัยทัศน์ มุมมองโลกภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาร่วมกัน การสร้างกลไก เครือข่ายที่เข้มแข็งทางด้านการศึกษา

๒.๒ เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาครูสู่มืออาชีพ

๒.๓ เพื่อสร้างครูมืออาชีพให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ หลักสูตรพัฒนานักศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

๓.๒ วิสัยทัศน์การศึกษาในอนาคต

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ เชิญหน่วยงานด้านการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ที่มีการ MOU ในด้านการจัดส่งนักศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา โดยไม่ต้องสอบข้อเขียน ได้มาฟังบรรยายเข้ากระบวนการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มหาวิทยาลัย

๔.๒ ประชุมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนา ศักยภาพนักศึกษาเพื่อออกมาประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ร่วมกันสร้างหลักสูตรการพัฒนาครูตลอดระยะเวลา ๕ ปี เพื่อให้ได้ผลผลิต ตามที่สถานศึกษาต้องการ

๔.๔ นำเสนอการจัดทำหลักสูตรเพื่อเป็นมติดังกล่าวในการพัฒนาศาสตร์ครูที่ มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ โปรเจคเตอร์

๕.๒ power point บรรยาย

๕.๓ เอกสารประกอบการบรรยาย

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

๖.๑ จากหลักสูตรการเรียนการสอนที่พัฒนาครูมืออาชีพ

๖.๒ แบบสอบถาม

๖.๓ การสังเกตพฤติกรรม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการอบรม

๗.๒ เอกสารอื่นตามที่โครงการพัฒนาตามความเหมาะสม

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๕. โครงการสร้างเครื่องมือมาตรฐาน (Wonderful Tools Assessment Project)

แนวคิด : งานประจำที่สำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์

๑. หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษา หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ วาง แผนการวัดและประเมินผล หาวิธีแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาเครื่องมือการวัดผลและ ประเมินผลให้ได้มาตรฐานและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ได้รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

๒.๒ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อการ พัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้รู้จักการนำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ วิธีการสร้างเครื่องมือ

๓.๒ เครื่องมือประเมินผลโครงการและกิจกรรม

๓.๓ เครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

๓.๔ การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และผลการประเมินโครงการมาใช้ในการ พัฒนา เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

๔. กระบวนการฝึกอบรม

- ๔.๑ ทักทายใส่ใจในธรรมนำความรู้สู่ปัญญา มีความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ
- ๔.๒ ฟังบรรยายวิธีการสร้างเครื่องมือ
- ๔.๓ ฝึกการสร้างเครื่องมือในการประเมินโครงการ/กิจกรรมตามความเหมาะสม
- ๔.๔ ฝึกการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลจากตัวชี้วัดตามความ

เหมาะสม

- ๔.๕ นำเสนอผลงานและแนวทางที่จะนำไปสร้างเครื่องมือให้ได้มาตรฐานใน

สถานศึกษา

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๕.๑ ไมโครโฟน เครื่องฉาย โปรเจคเตอร์
- ๕.๒ ตัวอย่างเครื่องมือที่หลากหลาย
- ๕.๓ อุปกรณ์เบ็ดเตล็ดตามโครงการ

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

- ๖.๑ จากการสังเกตการร่วมโครงการ
- ๖.๒ ผลงานเครื่องมือการวัดและประเมินผล
- ๖.๓ จากแบบสอบถามความพึงพอใจ

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๗.๑ ตัวอย่างเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน
- ๗.๒ คู่มือการจัดทำโครงการตามหลักสูตร
- ๗.๓ บทบรรยาย

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๖. โครงการใส่ใจครูเพื่อผู้เรียน (Active Students Project)

แนวคิด : การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๑. หลักการและเหตุผล การนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจ ผู้บริหารมีความใส่ใจในรายละเอียด ดูแลรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการร่วมมือกันของกลุ่มคนที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจสภาพของการทำงานด้านบริหารแวดล้อมต่างๆ จึงสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ๒.๒ เพื่อให้เข้าใจและนำระบบของการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการ
- ๒.๓ เพื่อจัดทำคู่มือการนิเทศที่ได้มาตรฐานตามบริบทของสถานศึกษาและ

สามารถนำไปใช้ได้จริง

๓. เนื้อหาสาระ

- ๓.๑ การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการสำคัญของการนิเทศ
- ๓.๒ กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
- ๓.๓ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๔ การพัฒนาการเรียนร่วมกัน

๔. กระบวนการฝึกอบรม

- ๔.๑ ฟังการบรรยาย พร้อมกับการศึกษาคู่มือเกี่ยวกับระบบการนิเทศ
- ๔.๒ แบ่งกลุ่มการทำงาน จัดทำคู่มือการนิเทศอย่างเป็นระบบ
- ๔.๓ นำเสนอผลการดำเนินงาน
- ๔.๔ คณะวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมปรับปรุงแก้ไขงาน
- ๔.๕ จัดทำเป็นเอกสารคู่มือการนิเทศและนำไปใช้ในสถานศึกษา

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๕.๑ วีดิทัศน์
- ๕.๒ Power point ประกอบการบรรยาย
- ๕.๓ เอกสารประกอบการบรรยาย
- ๕.๔ เอกสารคู่มือการนิเทศ

๖. การวัดและประเมินผล

- ๖.๑ จากผลการจัดทำคู่มือการนิเทศ
- ๖.๒ จากแบบสอบถาม
- ๖.๓ จากการสังเกตพฤติกรรม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๗.๑ เอกสารการบรรยาย
- ๗.๒ ใบความรู้ ใบงาน
- ๗.๓ คู่มือการดำเนินโครงการ

๘. ระยะเวลา ๓ วัน

๗. โครงการเทคนิคเปลี่ยนความคิดเปลี่ยน (New Mindset Project)

แนวคิด : มีความเอื้อเพื่อต่อเพื่อนร่วมงานให้งานก้าวหน้า

๑. หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ใส่ใจในวิชาชีพ มีความเอื้อเพื่อต่อเพื่อนร่วมงานและให้คำปรึกษา เพื่อให้งานมีความก้าวหน้า ที่จะส่งผลสำเร็จในการพัฒนางาน การศึกษา เทคนิคเปลี่ยนในที่นี้หมายถึงนวัตกรรมการสอนแบบใหม่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ที่สำคัญมีความหมายและน่าสนใจ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาวิชาการ
๒.๒ เพื่อให้เข้าใจนวัตกรรมใหม่ และการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารงานในสถานศึกษา ได้หลากหลาย

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ การอ่านและการเขียน Weblog เป็นเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาหลากหลายใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร แสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงานเช่น OK Nation Blog , Go to Know, blog now เป็นต้น

๓.๒ Search engine คือโปรแกรมที่ใช้ในการสืบค้นหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต ค้นหาข้อมูลจากคำสำคัญ เช่น Google, yahoo, Bing เป็นต้น

๓.๓ ห้องเรียนออนไลน์

๓.๔ แหล่งให้บริการเผยแพร่คลิปวิดีโอ

๓.๕ เว็บไซต์ให้บริการการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ Stopboard, Kahoot, Pong Pong

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ จัดการอบรมตามความถนัดและความสนใจ

๔.๒ ให้ความรู้พร้อมในการพัฒนาและระดับความสามารถ

๔.๓ ได้รับความรู้เข้าใจยอมรับที่จะปฏิบัติ

๔.๔ ใช้ปัญญานำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์หรือการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยแรงจูงใจ

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ คอมพิวเตอร์

๕.๒ อินเทอร์เน็ต

๕.๓ โปรเจคเตอร์

๕.๔ เพาเวอร์พอย

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

๖.๑ ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม

๖.๒ จากการนำเสนอผลงาน

๖.๓ ทดสอบจากความรู้ความเข้าใจ

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการอบรม

๗.๒ เอกสารประกอบการบรรยาย

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๒ วัน

๘. โครงการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสู่คุณภาพการสอน (Development of Innovative Instruction Project)

แนวคิด : มีความเข้าใจและความก้าวหน้ากล้าเผชิญปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ

๑. หลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในงาน ต้องการให้งานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ กล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความใส่ใจในรายละเอียด สร้างความแตกต่าง เพื่อให้เป็นไปตามสังคมโลกที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
- ๒.๓ เพื่อพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) ของสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เนื้อหาสาระ

- ๓.๑ กิจกรรมพัฒนาระบบ ICT
- ๓.๒ กิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- ๓.๓ กิจกรรมพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT (Distance learning information technology), และ ETV (Education Television) เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

๔. กระบวนการฝึกอบรม

- ๔.๑ กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบ ICT
 - ให้ความรู้โดยการบรรยาย ทำความเข้าใจและการนำไปใช้
 - ประโยชน์ของการพัฒนาระบบ ICT
 - สรุปภาพรวมและประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- ๔.๒ กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
 - ประชุมปฏิบัติการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูลของสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
 - สรุปงานและประเมินผลการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐานเดียวกัน
- ๔.๓ กิจกรรมที่ ๓ พัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television) คือทางไกลผ่านดาวเทียม, DLIT (Distance learning information technology) การจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี, และ ETV (Education Television)สถานีวิทย์เพื่อการศึกษา ประชุมปฏิบัติการจัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบ DLTV (Distance Learning Television), DLIT, และ ETV เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ DLTV, DLIT, และ ETV
 - นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบ DLTV, DLIT และ ETV
 - สรุป รายงานและประเมินผลการพัฒนา
- ๔.๔ นำเสนอผลงานโดยจัดทำเป็นโครงการ จัดนิทรรศการแสดงผลงาน และคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๕.๑ ครุภัณฑ์ ได้แก่ โทรทัศน์, สายเคเบิลทีวี, ชุดเครื่องเสียง
- ๕.๒ Power point
- ๕.๓ เครื่องเสียง
- ๕.๔ ห้องคอมพิวเตอร์

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

- ๖.๑ การวัดความรู้ความเข้าใจในการลงมือปฏิบัติ
- ๖.๒ การสอบถามความคิดเห็น
- ๖.๓ การสัมภาษณ์ (วิธียะ)

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๗.๑ คู่มือการจัดโครงการ
- ๗.๒ เอกสารประกอบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบ

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๑ ปี เริ่ม เดือนตุลาคม-กันยายน

๙. โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Development of Learning Resources Project)

แนวคิด : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความงอกงามทางปัญญา

๑. หลักการและเหตุผล การสร้างสรรค์โรงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ใส่ใจดูแลสถานศึกษา สร้างความแตกต่าง เพื่อพัฒนางานวิชาการ สม่่าเสมอ มีความปรารถนาดี มีความต้องการที่จะสร้างแหล่งเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

๒.๒ เพื่อนำเสนอแหล่งเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

๒.๓ เพื่อนำเสนอโมเดลที่จะจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างน้อย ๑ รูปแบบ

๓. เนื้อหาสาระ

- ๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
- ๓.๒ แนวทางการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา
- ๓.๓ การสร้างแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ พิพิธภัณฑ์, สวนพฤกษศาสตร์, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สวนสุขภาพ เป็นต้น

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ ฟังบรรยายจากวิทยากร เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา

๔.๒ นำเสนอกรณีตัวอย่างแหล่งเรียนรู้

๔.๓ แบ่งกลุ่มทำงาน

๔.๓ ฝึกวางแผนจัดสรรงบประมาณและการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามที่วิทยากรกำหนด โดยใช้หลักความพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วม ๒ รูปแบบ

๔.๔ นำเสนอแหล่งเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร

๔.๕ นำเสนอโมเดลการจัดทำแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ ตัวอย่างโมเดลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๕.๒ Power point ตัวอย่างแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

๕.๓ สื่อ วิดีทัศน์แหล่งเรียนรู้

๕.๔ ตัวอย่างการทำโครงการแหล่งเรียนรู้เชิงวิชาการ

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

๖.๑ ประเมินจากผลงาน โมเดลแหล่งเรียนรู้

๖.๒ จากการนำเสนอผลงานแหล่งเรียนรู้

๖.๓ จากการจัดทำแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๗.๒ แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ

๗.๓ เอกสารอื่นตามความเหมาะสม

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๓ วัน

๑๐. โครงการสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครู (Development of Academic Relationship Project)

แนวคิด : เสริมสร้างทางจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน

๑. หลักการและเหตุผล การสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการเพื่อเพื่อนครูเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความปรารถนาดีในการพัฒนาบุคลากรครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นการตั้งจิตรับรู้อย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำ ใช้ปัญญาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ฝึกให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring

๒.๒ เพื่อให้ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาโดยเน้นรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน (On the job Training) เน้นการพัฒนาเพื่อมีรักในงาน เอาใจใส่ในงาน และกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

๒.๓ เพื่อนำกระบวนการพัฒนาแบบ Coaching และ MenToring ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ การสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ MenToring

๓.๒ วิธีการและกิจกรรมในการฝึกอบรม

๓.๓ การออกแบบ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร

๔. กระบวนการฝึกอบรม

๔.๑ ฟังบรรยายจากวิทยากรวิธีการในการ Coaching และ MenToring เป็น
การให้ความรู้

๔.๒ ฝึกปฏิบัติการ Coaching และ MenToring ในด้านทักษะพื้นฐาน ด้าน
Literacy (ความสามารถในการอ่านและเขียน) Numeracy (การคิดคำนวณ) และ Reasoning
Ability (ความสามารถในการใช้เหตุผล) และวิธีการในรูปแบบต่างๆ โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง

๔.๓ จัดให้มีการทดสอบประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

๔.๔ ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาเป็นระยะ

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ Power point บรรยาย

๕.๒ โปรเจคเตอร์

๕.๓ วีดิทัศน์

๕.๔ แผ่นชาร์ต

๕.๖ เกม/เพลง

๖. แนวทางวัดและประเมินผล

๖.๑ แบบทดสอบ

๖.๒ แบบประเมินผลระหว่างอบรม

๖.๓ จากการนำเสนอผลงาน

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการฝึกอบรม

๗.๒ สื่อในการฝึกอบรม

๗.๓ เอกสารในการฝึกอบรม

๘. ระยะเวลาในการอบรม ๖ เดือน เมษายน-กันยายน

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการ ๒) การดำเนินงาน ๓)
การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเตรียมการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

๑.๒ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ

๑.๓ กำหนดการจัดโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์

๒. การดำเนินงาน

๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่กำหนดนโยบาย

๒.๒ หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ

๒.๓ ดำเนินโครงการตามวัน เวลา ที่กำหนด

๒.๔ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ

๓. การประเมินผลการดำเนินงาน

๓.๑ ประเมินผู้เข้าร่วมพัฒนาก่อนดำเนินโครงการ

๓.๒ ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ

๓.๓ ประเมินผลหลังเข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา ๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๑) การปรับเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา

๑.๑ โครงสร้างทางการบริหาร

๑.๒ ความเป็นปัจเจกบุคคล

๑.๓ ผู้บริหาร/ครูผู้สอน

๑.๔ หน่วยงานภายใน/นักเรียน

๒) ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๒.๑ อาคารสถานที่

๒.๒ วัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๒.๔ บริบทของชุมชน

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๐๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย โทร ๐๙ ๕๕๓๕ ๕๔๑๔

เจ้าหน้าที่ ฯ โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๐๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดลาดพร้าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย โทร ๐๙ ๕๕๓๕ ๕๔๑๔

เจ้าหน้าที่ ฯ โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๐๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเสนอความเห็นเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย โทร ๐๙ ๕๕๓๕ ๕๔๑๔

เจ้าหน้าที่ ฯ โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๐๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบางเชือกหนัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย โทร ๐๙ ๕๕๓๕ ๕๔๑๔

เจ้าหน้าที่ ฯ โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๒

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๕๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบดัชนีพันธ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย จำนวน๑..... ชุด

ด้วย นางดารารวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีพันธ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบดัชนีพันธ ซึ่งจะประกอบประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดารารวรรณ ศรีกาญจนา ๐๘ ๘๖๘๐ ๑๙๙๒

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย จำนวน๑..... ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙ ๕๕๓๕๕๔๑๔

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๓๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน นางผ่องพรรณ ตรีสวรรณ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบางยี่ขันวิทยา สังกัดกรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎี
นิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษาค้นคว้าแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี
๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙๕๕๓๕๕๔๑๔

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน นางธมน จ้อยแดง หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหลักสี่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดารารวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎี
นิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี
๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดารารวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙๕๕๓๕๕๔๑๔

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๓๐



๒๘๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดสุรินทร์ ๓๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน นางศิริพร ตันติยมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สำนักงานเขตดุสิต
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดาราวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎี
นิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษาค้นคว้าแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี
๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙๕๕๓๕๕๔๑๔

น.ส.ณิชา อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๓๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน ดร.ศุภกิจ ภักดีแสน ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มจร.จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดารารวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎี
นิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี
๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดารารวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙๕๕๓๕๕๔๑๔

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๓๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน พระมหานกต ปุณฺณสุวฑฒโก ประธานหลักสูตรสาขาบาลีสันสกฤต คณะพุทธศาสตร์ มจร. วั
นน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางดารารวรรณ นามสกุล ศรีกาญจนา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๓๗ นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎี
นิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษาค้นคว้าแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
(Focus Group) ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซน
ซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.
พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบ
มาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางดารารวรรณ ศรีกาญจนา ๐๙๕๕๓๕๕๕๑๔

น.ส.มนี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ภาคผนวก จ
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางทรายทอง ตริสัตยกุล	ผอ.โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์
๒	นางธนรา สิริธำรงเลิศ	ผอ.โรงเรียนวัดลาดพร้าว
๓	นางวาสนา บุญทน	ผอ.โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย
๔	นายธานินทร์ มรรคทรัพย์	ผอ.โรงเรียนบางเชือกหนัง

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำดัชนีชี้วัดเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลแนวทางของผู้วิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่แก่องค์กร และประเทศชาติต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายละเอียดฉบับนี้ สำหรับใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือบุคคลอื่นแต่ประการใด

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ฉบับนี้เป็นอย่างดีและเพื่อสะดวกรวดเร็ว ขอความกรุณาท่านผู้บริหารสถานศึกษาได้สแกน QR Code ด้านล่างนี้ โดยการเพิ่มเพื่อนในแอปพลิเคชันไลน์แบบคิวอาร์โค้ด เพื่อตอบแบบสอบถามทางออนไลน์แทนการส่งเอกสารทางไปรษณีย์



นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา
นิสิตปริญญาเอก สาขาพุทธบริหารการศึกษา
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน
ต่อไป

๑. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑-๓๐ ปี☐ ๓๑-๔๐ ปี☐ ๔๑-๕๐ ปี☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี☐ ปริญญาโท☐ ปริญญาเอก

๔. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ปี

☐ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี☐ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๖ - ๑๐ ปี☐ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑๑ - ๑๕ ปี☐ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ๘ กลุ่มสาระดำรงตำแหน่ง ๑๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการตามสำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| ๑ | หมายถึง | สภาพปัญหาระดับน้อยที่สุด |
| ๒ | หมายถึง | สภาพปัญหาระดับน้อย |
| ๓ | หมายถึง | สภาพปัญหาระดับปานกลาง |
| ๔ | หมายถึง | สภาพปัญหาระดับมาก |
| ๕ | หมายถึง | สภาพปัญหาระดับมากที่สุด |

หัวข้อที่ ๑ สภาพปัจจุบันและปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๑. ด้านการการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
๑	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
๓	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ					
๔	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูผู้สอนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ					
๕	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ					
๖	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๒. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
๘	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและบริหารหลักสูตร ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกยุคปัจจุบัน					
๙	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน					
๑๐	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการสอนอย่างหลากหลาย ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
๑๑	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้					
๑๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษา/การเรียนรู้					
๑๓	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู					
	๓. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน					
๑๔	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการสอน และบันทึกหลังสอนเพื่อคุณภาพการพัฒนา					
๑๕	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ					
๑๖	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครูสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ					
๑๗	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ แรงจูงใจให้ครูจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร					
๑๘	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ					
๑๙	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างกัลยาณมิตร					
๒๐	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๔. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้					
๒๑	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
๒๒	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน					
๒๓	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียนกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
๒๔	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบ เพื่อปรึกษาได้ง่าย					
๒๕	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม					
๒๖	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน					
	๕. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู					
๒๗	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้					
๒๘	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ					
๒๙	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำชมเชยและมอบรางวัล แก่ครูที่ปฏิบัติงานที่ดี					
๓๐	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้					
๓๑	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดครู เพื่อให้ได้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ					
๓๒	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการศึกษาต่อ/พัฒนาวิชาการอยู่เป็นประจำ					
๓๓	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ					
๓๔	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ/นามสกุล.....

ระดับการศึกษา.....

ตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบ.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....น.

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเด็นในการสัมภาษณ์ ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

๒. ทำไมจึงจำเป็นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร อย่างไร ?

.....

.....

.....

๔. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

๕. การพัฒนาวิชาชีพครู ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

แบบสอบถาม
ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง
ของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการตรวจสอบรูปแบบ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม ๔) ด้านความถูกต้อง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

ด้วยทุกท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงความรู้ และประสบการณ์ ผู้วิจัยจึงตระหนักดีว่าท่านมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ในการนี้ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านได้อนุเคราะห์เวลาได้โปรดตอบแบบสอบถามและให้คำชี้แจงงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ฉบับนี้เป็นอย่างดีและเพื่อสะดวกรวดเร็ว ขอความกรุณาท่านผู้บริหารสถานศึกษาได้สแกน QR Code ด้านล่างนี้ โดยการเพิ่มเพื่อนในแอปพลิเคชันไลน์แบบคิวอาร์โค้ด เพื่อตอบแบบสอบถามทางออนไลน์แทนการส่งเอกสารทางไปรษณีย์



นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา
 นิสิตปริญญาเอก สาขาพุทธบริหารการศึกษา
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๓๐ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๔. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ รักษาการแทนผู้อำนวยการ

สถานศึกษา

☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ หัวหน้าฝ่าย

๕. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ๑-๕ ปี

☐ ๖ - ๑๐ ปี

☐ ๑๑ - ๑๕ ปี

☐ ๑๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม ๔) ด้านความถูกต้อง โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

๑ หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
๒ หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย
๓ หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง
๔ หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก
๕ หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำอธิบายความหมาย

๑. การประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ มีคุณค่าและความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานและมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. การประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓. การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหา และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับกับขอบข่ายภาระงาน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

[illegible]

[illegible]

[illegible]

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้					ความเหมาะสม					ความถูกต้อง				
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๕ โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู																				
๙) โครงการประสานความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศ แนวคิด : การสร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัตถุประสงค์ : สร้างเครือข่ายความร่วมมือและสร้างกลไกที่ เข้มแข็งในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างครูมืออาชีพ																				
๑๐) โครงการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา แนวคิด : พัฒนาการศึกษโดยใช้งานวิจัยปรับปรุงให้ดีขึ้น วัตถุประสงค์ : นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการ บริหารงานวิชาการ																				
ส่วนที่ ๓ การนำไปใช้ ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงานการนำรูปแบบไปใช้																				
๑. การเตรียมการดำเนินงาน																				
๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่																				
๒) กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ																				
๓) กำหนดการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔																				
๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์																				
๒. การดำเนินงาน																				
๑) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา / ผู้อำนวยการเขตกำหนดนโยบาย																				
๒) หัวหน้าโครงการรับผิดชอบโครงการ																				
๓) ดำเนินโครงการตามวันเวลาที่กำหนด																				
๔) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ																				

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.

ภาคผนวก ช
รายนามผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย**

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	พระมหานพดล ปุณฺณสุวฑฺฒโก, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะพุทธศาสตร์ มจร.
๒	พระมหาสมบัติ ธนปญฺโญ, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะครุศาสตร์ มจร.
๓	รศ.ดร.อินฉา ศิริวรรณ	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะครุศาสตร์ มจร.
๔	ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะครุศาสตร์ มจร.
๕	ดร.ศิริพร ตันติยมาศ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร
๖	นางผ่องพรรณ ตรีสุวรรณ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบางยี่ขัน กทม.
๗	นางธมน จ้อยแดง	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหลักสี่ กทม.
๘	ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙.	ดร.ศุภกิจ รักดีแสน	อาจารย์ประจำหลักสูตร รป.บ. นวบ.จันทบุรี

ภาคผนวก ซ
ผลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

นางทรายทอง ตรีสัตยกุล

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลงานของสถานศึกษาด้านวิชาการ ผลสัมฤทธิ์โอเน็ตผ่านระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ , การประกวดแข่งขันโครงการทางวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ จาก สสวท.

สภาพปัจจุบันและปัญหา ภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวทางการแก้ไข สิ่งสำคัญที่สุด คือการติดตาม ตรวจสอบ การวัดผลและประเมินผล ส่วนใหญ่แล้วงานวิชาการที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการวัดผลจริง แต่หลังวัดผลแล้ว ไม่มีการนำไปใช้ ไปพัฒนา เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ระบบ PDCA ต้องนำมาใช้ให้เกิดคุณภาพ การตรวจสอบควรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรประเมินโดยใช้แบบประเมิน การสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดย กำหนดพันธกิจ เป้าหมายร่วมกันทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และคณะครู มีการประชุมเพื่อสร้างระบบการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ สร้างทีมงานตามโครงสร้างงานเพิ่มจากโครงสร้างงาน ๔ ฝ่ายเป็นกลุ่มที่ ๕ คือ ด้านนโยบายและแผน จัดให้มีสถานที่ทำงาน เป็นทีมงานที่ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ มีการสรุปรายงานเป็นระยะทุกเดือน ทั้งรายงานในที่ประชุมและเอกสารหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพันธกิจ

สถานศึกษาจัดให้มีการสอบกลางภาคก่อนที่จะมีการสอบปลายภาค มีการรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ โดยใช้กิจกรรม พ่อ แม่ เพื่อแจ้งผลการเรียน และงานที่ค้างส่ง โดยครูประจำชั้น พูดคุยกับพ่อ แม่หรือผู้ปกครอง มีแบบรายงานการค้างส่งงาน เพื่อติดตามว่าให้มาส่งเมื่อไหร่ เป็นการกำกับทั้งครูและนักเรียน เพื่อติดตามงาน กระบวนการวัดผลและประเมินผล ครูทุกคนส่งคะแนนผลการสอบเข้าระบบ โดยผู้บริหารสามารถเห็นคะแนนในภาพรวมได้จากกระบวนการวัดและประเมินผล โดยสถานศึกษาใช้โปรแกรมInFopro ผู้ปกครองสามารถเข้ามาดูผลการสอบของนักเรียนได้เฉพาะของนักเรียนที่อยู่ในความดูแล นักเรียนที่ติด ๐ ติด ร. ลดลง แต่ยังมีนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่ได้ดูแลเอาใจใส่ ประมาณ ๑๐% การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่าย และแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครู นักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สำหรับผู้ปกครอง มีการประชุมพร้อมกันอย่างน้อย ๓

ครั้ง/ปีการศึกษา นอกนั้นสื่อสารผ่านเครือข่ายผู้ปกครอง โดยมีกลุ่มไลน์ผู้ปกครองเครือข่าย ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ รับรู้โครงการ กิจกรรมของโรงเรียน ผู้ปกครองสามารถสื่อสารส่งตรงถึง ผอ. สำหรับครูมีกลุ่มไลน์ ใช้การรายงานผ่านไลน์ทุกวัน ในด้านสถานที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน นักเรียน มีกลุ่มไลน์ของนักเรียน กลุ่ม Tcas เรื่องระบบการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปีที่ ๒ มีการรวมกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน ม.๖ เพื่อส่งข้อมูลรับรู้ข่าวสารตลอด เรื่องการสอบ จะนำข้อมูลจากมหาวิทยาลัย โดยมอบครูแนะแนวทำลิ้งค์ไลน์ข้อมูลกับนักเรียน รร.บดินทร์เดชา ทำให้ได้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสอบระดับมหาวิทยาลัย อย่างต่อเนื่อง เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนอย่าไปกลัวกับการเปิดหลักสูตรพิเศษ งบประมาณไม่สามารถเปิดโอกาสให้กับนักเรียน เรียกเก็บจากหลักสูตรพิเศษได้ เก็บเงินหลักสูตรพิเศษ สส.วท. จ้างวิทยากรเพิ่ม นำวิทยากรจากภายนอกมาสอน นำนักเรียนไปเรียนรู้นอกห้องเรียน

การจัดทำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การรับรอง ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดทำหลักสูตร ควรจัดทำเป็นคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการแต่ละกลุ่มสาระ มีส่วนในการนำหลักสูตรมาฟรีเซ็นต์ เป็นรายบุคคล เพื่อความชัดเจนในการนำไปใช้และมีการประเมินผล การใช้หลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพ

การวัดผลประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้ ผู้บริหารได้มีการออกคำสั่ง และสั่งการในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ครูได้มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ตัวชี้วัด และออกแบบการวัดผลตลอดทั้งปี เครื่องมือวัดผลจะต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัด ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ต้นภาคเรียน การวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ วัดผลตัวชี้วัดใด ใช้ใบงาน แบบทดสอบ ได้ตรงตามตัวชี้วัด ทำให้มีความชัดเจนมากขึ้น “กิจกรรมห้องเรียนพ่อแม่” เป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่จะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับห้องเรียน EP ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในทุกกลุ่มสาระ เมื่อได้ผลสัมฤทธิ์และมีปัญหาในมาตรฐานใด เรื่องใด ทางผู้บริหารจะมีการประชุมเสริม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม แม้แต่เรื่องกิจกรรมมีการประเมินเช่นกันผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการใช้สื่อสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี , วัสดุเพื่อผลิตสื่อการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดซื้อสื่อถาวร ที่ใช้ในห้องสนับสนุน เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องการงานอาชีพ เป็นต้น การนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูมีการวิเคราะห์ผลการพัฒนา โดยวิเคราะห์ตัวชี้วัดภาพรวม ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร เพื่อมาสู่การปรับปรุงหลักสูตร และพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยให้นำหนักของตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุดมาพัฒนาการเรียนการสอนโดยให้ มีจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้นและมีการส่งเสริม พัฒนาโดยใช้กิจกรรม และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารนอกจากสนับสนุนด้านวิทยากร มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิตสื่อ และด้านเทคโนโลยี ต่างๆ ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ หลากหลายวิธี

การพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานโดยเฉพาะ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีคณิต-วิทย์ เข้มข้นมี ๒ ห้องเรียน เป็นหลักสูตรพิเศษ ต้องเรียนเพิ่มใน วิชาฟิสิกส์ เคมี ชีว โดยวิชาที่เพิ่มเน้นการจัดการเรียนการสอนในห้องแลปด์ เพื่อแก้ปัญหาทำให้นักเรียนได้เข้าห้องแลปด์ทุกสัปดาห์ สถานศึกษาได้ MOU กับ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าลาดกระบัง มหิดล เกษตรศาสตร์ จัดไปเรียนแลปด์ ซึ่งดำเนินการมาได้ ๒ ปีแล้ว ผลดีคือ เครื่องมือมีความพร้อม มีผู้เชี่ยวชาญเป็นจำนวนมาก รุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มหนึ่ง มีพี่เลี้ยง ๑ คน โดยจัดให้ไปเรียนวันหยุด เสาร์และอาทิตย์ ผู้ปกครองให้การสนับสนุน และส่งเสริม

เป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทำให้หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน มีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาได้อย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นการบริหารงานวิชาการที่ค่อนข้างยากและซับซ้อน ช่างเกี่ยวเนื่องกับบุคลากร ต้องมีความพร้อมในการได้รับการนิเทศ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้หลักการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร หลักจิตวิทยา ที่จะแก้ปัญหการเรียนการสอนด้วยการนิเทศ เป็นรายบุคคล การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการนิเทศ สามารถสร้างแบบอย่าง หากครูแกนนำในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนา โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ ระบบการนิเทศ การติดตามประเมินผล จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นถ้าครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และเกิดความเหมาะสมกับผู้เรียน ครูมีความพร้อมที่จะต้องสอนนักเรียน ด้วยการเตรียมแผนการสอน เตรียมสื่อการสอนที่ทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนได้ง่าย ครูสอนให้บรรลุจุดประสงค์ที่ได้จัดเตรียมไว้ในแผนการสอน และครูสามารถถ่ายทอดได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ระบบนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอน ทางโรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการนิเทศ การสังเกตการณ์สอน ซึ่งกำหนดเป็นปฏิทินดังนี้ ครั้งที่ ๑ เดือนมิถุนายน ให้ครูจับคู่กันระหว่างครูกับครูในกลุ่มสาระเดียวกัน ครั้งที่ ๒ เดือนกรกฎาคม ทีมหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้นิเทศครูภายในกลุ่มสาระอย่างน้อย ๑ คน ครั้งที่ ๓ ผู้บริหารเข้านิเทศการสอนครูทุกคน จะมีการนิเทศหลังดูการสอน เพื่อนิเทศจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียน ในการประชุมครูทุกเดือน ผู้บริหารจะพูดภาพรวมจากการนิเทศ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ทุกวันอังคารจะมีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระ ในการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระ จะต้องรายงานการพัฒนาการสอนของครู และครูที่มีปัญหาด้านการสอน และช่วยกันระดมสมองในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา การตรวจแผนการสอน และบันทึกหลังสอน เนื่องจากสถานศึกษามีครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) จำนวน ๔๐ คน ช่วยในการตรวจแผนการสอน การส่งตรวจ ผู้บริหารได้ทำคำสั่งมอบหมาย ๑/๒ คน เพื่อการตรวจมาตรฐาน ตัวชี้วัด และข้อเสมอแนะ ก่อนที่ครูจะเอาไปสอน และบันทึกหลังสอน เสร็จนำเสนอหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้ากลุ่มสาระสรุปส่งรองฝ่ายวิชาการ เพื่อ ลงนามรับรองในแผนการสอนและรายงานผู้อำนวยการสถานศึกษา ทุกเดือน การรายงานที่เป็นปัญหา สำหรับ

แผนการสอน วิทยาลัยการศึกษา มีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระ ติดตามความก้าวหน้า โดยประชุมแนวทางการแก้ปัญหาจากข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลมาพัฒนาในการจัดทำแผนการสอนครั้งต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครู สอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามให้ครูส่ง แผนการสอน เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้ โดยแนบผลงานนักเรียนมาด้วยทุกแผนการสอน ตรวจสอบจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งการออกข้อสอบครูมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดมาแล้วและออกข้อสอบตามตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งข้อสอบ จะต้องผ่านการตรวจของหัวหน้ากลุ่มสาระ และรองฝ่ายวิชาการ ก่อนจึงจะนำข้อสอบไปใช้ได้

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

บรรยากาศที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยเฉพาะบรรยากาศนอกห้องเรียน ที่เรียกว่า แหล่งเรียนรู้ บรรยากาศในห้องเรียนที่สะอาด เป็นระเบียบมีแสงสว่างเพียงพอ มีผลงานนักเรียนที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับนักเรียน ส่วนบรรยากาศที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียน คืออาการของ พฤติกรรมที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง กับครูและนักเรียน การให้กำลังใจครูในการทำงาน การให้ คำแนะนำ หรือการให้ข้อเสนอแนะอย่างกัลยาณมิตร ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายทำให้นักบุคลากรทุก ฝ่ายเต็มใจที่จะทำงานให้ เพราะทุกคนอยากทำงานด้วยความสุขและมีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียดจาก เกินไป จนเกิดแรงบรรดาลใจในการทำงานและเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ที่นี้จะยึดว่าผู้น้อยย่อม เคารพและเชื่อฟังผู้อาวุโส ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียน

การเยี่ยมชั้นเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหาร จะเดินเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ ในกรณีที่ผู้บริหารติด ภารกิจราชการภายนอก จะมอบหมายให้รองผู้อำนวยการ เดินดูทุกจุดทั้งภายในอาคารและนอกอาคาร

การให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยมีกิจกรรมสวัสดิการ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรทุกฝ่าย ได้แก่ การมอบของขวัญวันเกิดให้ทุกคน , การคลอดบุตร , เยี่ยมไข้ , งานศพบิดา/ มารดา คู่สมรส , บุตร ครึ่งละ ๕,๐๐๐ บาทจัดให้ครูไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เป็นต้น สวัสดิการสำหรับนักเรียน ได้แก่ การ บริหารอาหารเช้า อาหารกลางวัน ให้มีคุณภาพ การให้ทุนการศึกษา นักเรียนที่เป็นกรรมการและสภานักเรียน สารวัตรนักเรียน จัดให้มีการอบรมฝึกภาวะผู้นำ พาไปทัศนศึกษาต่างจังหวัด นักเรียนที่สร้าง ชื่อเสียงให้สถานศึกษาในแต่ละด้านทางโรงเรียนจัดทำเกียรติบัตรมอบให้ มีการประดับเกียรติยศลูก มบน. แจกช่วงกิจกรรมช่วงเช้าหน้าเสาธง ทุกวันจันทร์กรณีที่ประสบความสำเร็จระดับชาติ มีป้ายเกียรติยศทำ เป็นรูปประวัติติดที่ห้องเกียรติยศ

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบได้ง่ายนักเรียนสามารถติดต่อ เข้าพบผู้อำนวยการได้โดยตรง สอบถามปัญหา ผอ.ได้ทางไลน์กลุ่ม ผู้ปกครองสามารถเข้าพบได้ กรณีที่ผู้ อำนาจว่างจากภารกิจผู้อำนวยการให้ การต้อนรับด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส สถานศึกษาได้มีการตั้ง ชมรมผู้ปกครองซึ่งมีความเข้มแข็งและสนับสนุนสถานศึกษาเป็นอย่างดีตลอดมา มีห้องสำนักงานสำหรับ

ให้ผู้ปกครองเครือข่ายและคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่แล้ว ผู้ปกครองเครือข่ายและคณะกรรมการสถานศึกษา มาพบ ผู้อำนวยการเป็นประจำ เหมือนเป็นบุคลากรในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน โดยจัดให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับครูผู้ช่วย ในเรื่องงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์ตัวชี้วัด จัดทำแผนการสอน การผลิตสื่อการสอน การเขียนโครงการ และการสรุปโครงการ/กิจกรรม การจัดโครงการ/กิจกรรมจัดทำคำสั่งให้มีคณะกรรมการแต่ละฝ่ายเพื่อช่วยกันดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีหัวหน้างานแต่ละฝ่ายในคำสั่งเป็นพี่เลี้ยงในการประชุมวางแผนการทำงาน จัดให้มีการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้สัปดาห์ละครั้ง เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสาร ปัญหาที่พบ และวางแผนการทำงาน ติดตามงาน ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูที่ไปอบรมได้ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในกลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน นักวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาได้ทำความร่วมมือ ด้วยการลงนาม MOU กับหลายๆ มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนางานวิชาการที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระนครเหนือ จากการที่ได้ทำความร่วมมือเป็นโรงเรียนเครือข่าย ส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือด้านวิชาการ เช่น การทำโครงงาน ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้ส่งนักศึกษา มาช่วยสอนโครงงานให้กับนักเรียน ๑/๔ คน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย การทำแลปด์ โดยครูมีเครือข่ายกับมหาวิทยาลัย ด้านวิทยาศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง การสอนด้านอาชีพ จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ด้านเทคโนโลยีจะได้รับความร่วมมือจาก ม.สวนสุนันทา ซึ่งนักศึกษาฝึกสอนให้ความรู้กับนักเรียน ๑/๑

ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานวิจัย โดยการส่งเข้าประกวดภายในสถานศึกษา จัดการประกวดโดยเชิญนักวิชาการจากภายนอกมาประเมิน ปีละ ๑๐ ทุนๆละ ๑๐.๐๐๐ บาท ซึ่งงานวิจัยต้องเป็นงานที่เชื่อถือได้และครูสามารถพัฒนางานวิจัยไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การอบรม และเป็นพี่ปรึกษาผลงานทางวิชาการ จัดตั้งโรงเรียนเป็นศูนย์ที่ปรึกษาการทำผลงานด้านวิชาการ โดยจัดครูชำนาญการพิเศษ หมุนเวียนมาให้คำปรึกษาในทุกกลุ่มสาระ โดยใช้เวลานานกรราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาโดยเฉพาะครูวิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ มีการอบรมเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารต้องดูแลถึงผลประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง จะมีเงินสวัสดิการครู เพื่อนำมาใช้ในการจัดอบรม สัมมนา ส่วนใหญ่ที่จัดส่งครูเข้ารับการอบรมโดยใช้งบประมาณ เช่น เทคนิควิธีการสอน เลือ

สถาบันที่เชื่อถือได้ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เมื่อครูได้รับการอบรมจะนำความรู้และเอกสาร มาแชร์กันในกลุ่มสาระในวันประชุมกลุ่ม มีสื่อ มีคลิปมาแจก การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการงานวิชาการ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร อีกอย่างเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำผลงานทางวิชาการ มีการสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา หาวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ เป็นการให้ความรู้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการประกอบอาชีพ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูมีหลายรูปแบบ เช่น การสัมมนา การอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม เป็นต้น

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

นางธนรา สิริธำรงค์เลิศ

ผู้บริหารโรงเรียนวัดลาดพร้าว สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลงานด้านสถานศึกษา รางวัลหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม ชุติทานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม

ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร เช่น หลักธรรมาภิบาล , อิทธิบาท ๔ , พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการคัดสรร จากครูที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร จัดให้มีการสอบคัดเลือก โดยสอบด้านความรู้สายบริหาร สัมภาษณ์ หลังจากสอบได้แล้วควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและมีการฝึกประสบการณ์ การบริหารกับสถานศึกษากับผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ในทุกๆด้าน เป็นเวลา ๑ เดือน และเน้นในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ จัดให้มีการเข้าค่าย โดยใช้หลักสูตรคุณธรรมสร้าง EQ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแยกแยะ ดี ชั่ว ปกติ สิ่งใดควรทำไม่ควรทำ และการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร และควรให้มีการฝึกปฏิบัติประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย ๑ ปี ก่อนที่จะบรรจุเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ดำรงตำแหน่งรักษาการระหว่างฝึกประสบการณ์ ๑ ปี ต้องการประเมินผลการพัฒนาทุก ๓ เดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้ง ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา

การพัฒนาที่โรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนดีมากกว่าด้านอื่นซึ่งในสถานศึกษา มีปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านพฤติกรรม เพราะเชื่อว่าถ้านักเรียนเป็นคนดี ความเก่งจะตามมาในที่สุด ในระดับมัธยมศึกษา มีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยเฉพาะด้านปัญหาชู้สาว ด้านการหนีเรียน ส่วนใหญ่นักเรียนจะมาจากครอบครัวที่เป็นชุมชนแออัด แถวริมคลองลาดพร้าว จะมีปัญหาค่อนข้างเยอะ และส่วนใหญ่ครอบครัวแตกแยก จึงจำเป็นที่สถานศึกษา จะต้องทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนมีทักษะชีวิต ที่สามารถรู้จัก ทักษะการปฏิเสธ ป้องกันตนเองให้รอดพ้นจากอบายมุขต่างๆ สถานศึกษาจึงได้ทำกลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานครและระดับชาติ ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสถานศึกษา

ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน สร้างทักษะชีวิต เพื่อนำไปสู่โรงเรียนมาตรฐานความรู้คู่คุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารมีการติดตามการ วัดและประเมินผล ตามกลุ่มสาระ โดยใช้แบบทดสอบและแบบประเมิน ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวัดและประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม โดยวัดผลการดำเนินงานก่อนและหลังโครงการ/กิจกรรม ใช้วิธีวัดผลโดยการจัดทำแบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์ ตรวจสอบผลงานของครู และของนักเรียน ผู้บริหารมี

การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพันธกิจ ตรวจสอบจากปฏิทินการปฏิบัติงาน คู่มือการประเมินจากการอ่านของนักเรียนทุกรายเดือน สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน และดูจากผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม การสัมภาษณ์ จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากสมุดงาน แบบฝึกหัดซึ่งจะมีการตรวจทุกเดือนจากผู้บริหารและสุ่มเรียกตามเลขที่ มีการเปลี่ยนเลขที่ไปทุกเดือน กรณีที่นักเรียนลายมือสวย มีผลงานดี ผอ.จะมีดาว ติดให้และมารับรางวัลที่ ผอ. ซึ่งจะแจกหน้าเสาธง

ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครู นักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ใน ๑ ปีมีการประชุมผู้ปกครองพร้อมกันทั้งโรงเรียน ภาคเรียนละ ๒ ครั้ง ช่วงต้นเทอมและปลายเทอม เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง มีการจัดทำเอกสารแจก ได้แก่ คู่มือผู้ปกครอง คู่มือนักเรียน ใช้การสื่อสารทางด้านเฟซบุค ของโรงเรียน เพื่อเป็นการรายงานเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรม อย่างต่อเนื่อง มีการประชุมครูประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจ การติดตามงาน อย่างต่อเนื่อง โดยมีการประชุมครูทุกเดือน มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกวันอังคาร เพื่อติดตามและสื่อสารงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้

วิธีการ มีการประเมินในแต่ละกลุ่มสาระ วิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่จะนำมาใช้สอนและใช้ในการออกแบบเครื่องมือ โดยครูวิเคราะห์เป็นภาคเรียน วิเคราะห์ผลจากการเรียนรู้ของนักเรียน การวัดผลต้องคำนึงถึงผู้เรียนด้วย กรณีที่ผู้เรียนอ่านหนังสือไม่ออก ใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือตอบคำถาม แทน การวัดผลประเมินผลครูสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด การวัดและ ประเมินผล มีการทดสอบ กลางภาค ปลายภาค มีการระดมสมองของครูแต่ละกลุ่มสาระ ว่าตัวชี้วัดไหนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด จัดลำดับมา พิจารณาว่าเกิดปัญหาที่ตัวครู หรือที่นักเรียน หรือจากเครื่องมือวัดผล ประเมินผลไม่ได้มาตรฐาน เมื่อสรุปได้แล้ว มีการปรับปรุงแก้ไขและติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ เรื่อง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัด พัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนของครู โดยจัดให้มีการอบรมเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสถานศึกษาได้ใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการประเมินการใช้หลักสูตรและการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองเครือข่าย นักเรียนที่มีส่วนในการรับรู้ มีการประชุมชี้แจงการจัดทำหลักสูตร ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรอาชีพ มีโครงสร้างหลักสูตรและปรับปรุงโครงสร้าง ในแต่ละปี ส่งเสริมด้านอาชีพไปสู่ การมีทักษะชีวิต เป็นส่วนของการพัฒนาพื้นฐานความรู้ สถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิตเพศวิถี โดยนำไปบูรณาการทุกกลุ่มสาระ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนในการเรียน ชื่ออีกอย่าง คือ “โลกหมุนด้วยมือฉัน” เป็นหลักสูตรที่ได้ความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับความร่วมมือ จากสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ในพระองค์เจ้าโสณสวดี พระวรราชา โดยกำหนดเป็นกิจกรรม ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ

ติดตามการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ จัดทำเป็นโครงการและมีตารางนิเทศ การจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม บรรยากาศของห้องเรียน มีเครื่องมือการนิเทศ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการบันทึกการนิเทศลงสมุด แนวทางการพัฒนา เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ได้ลงนามความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม เรื่องเทคนิคการสอน ,การใช้แอปพลิเคชันทำสื่อการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา การตรวจแผนการสอนมีการตรวจทุกสัปดาห์และการตรวจบันทึกหลังสอนเน้น ปัญหาไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน สำหรับงานวิจัยที่ให้ทำ ๕ เรื่อง/๑ คน/๑ภาคเรียน เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ และ ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ ส่วนวิจัย ๕ บท ส่งภาคเรียนละ ๑ เรื่องเป็นอย่างน้อย ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครูสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ ๑. ผู้บริหารมีการติดตามผลงานทุกกลุ่มสาระ โดยการสุ่มนักเรียนตามลำดับเลขที่ ที่แตกต่างกัน ภาคเรียนละ ๒ ครั้ง ในแต่ละครั้งสุ่มกลุ่มสาระ ละ ๑๐ เล่ม โดยครั้งแรก รองผู้อำนวยการ จะตรวจผลงานนักเรียนจากสมุดและลายมือ จากนั้นรองผู้อำนวยการ คัดเลือกส่วนหนึ่งมาให้ ผอ.ได้ดูสมุดงานของนักเรียนที่ครูทุกคนสอน ดูการเขียน ความเรียบร้อยของสมุดงาน ผลงานของนักเรียนที่ดีจะได้สติ๊กเกอร์จาก ผอ. และมอบรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับนักเรียน ถ้า นักเรียนได้ สติ๊กเกอร์ ๓ อันขึ้นไป ครูจะได้รับรางวัลด้วย ทำให้นักเรียนเกิดความตระหนัก อยากทำสมุดให้ดี ที่ผ่านมานักเรียนพิเศษทำงานได้รางวัล ๒ ปีซ้อน ดูจากผลการทดสอบของนักเรียน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ขึ้นตรวจห้องเรียนทุกวัน เข้าห้องทักทายนักเรียน ครู ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้คำพูดในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมโดยยกตัวอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร กำหนดให้มีรางวัลห้องเรียนมาตรฐาน ห้องเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จะได้พัฒนาจนผ่านเกณฑ์ ทำให้ห้องเรียนทุกสายชั้น มีห้องเรียนที่สวยงาม สะอาดบรรยากาศวิชาการ ผู้บริหารให้การสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์สร้างกระตุ้นให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน

การให้กำลังใจครูที่มีผลงานดีเด่น การฉลองความสำเร็จของครู เทศกาลเน้นความสุขจากผู้บริหาร และการช่วยเหลือครูที่มีปัญหา ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง นักเรียนหรือครูสามารถติดต่อเข้าพบได้ง่ายตลอดเวลา โดยไม่มีหน้าห้อง สามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง ตลอดเวลา มีความเป็นกันเองกับทุกคน การปรึกษาให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่เป็นปัญหา จะช่วยดำเนินการแก้ไข และให้แนวทางที่ถูกต้อง ทำให้ครูและนักเรียน ผู้ปกครอง มีความคุ้นเคยกับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามปฏิทินปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรมในเรื่องการทำงานเป็นทีม ละลายพฤติกรรม สร้างความสุขด้วยกัน จัดให้มีกิจกรรม Walk Rally แบบพักค้าง เพื่อส่งเสริมศักยภาพของทีมงาน มอบหมายให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ให้คำแนะนำกับครูในกลุ่มสาระ เช่น เรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลาย

การจัดทำแผนการสอน การประเมินและสรุปโครงการ ครูที่เข้ามาบรรจุใหม่จะได้เรียนรู้งานจากรุ่นพี่ และจะเซททีมงานให้มีสอนรุ่นน้องเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีการบันทึกการพัฒนาทุกครั้ง

ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารเปิดโอกาสเข้ารับการอบรมเทคนิคต่างๆ ในการจัดการการเรียนรู้ จากมูลนิธิศุภพัชรทรัพย์ ของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ซึ่งได้ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้การอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ในการจัดการเรียนรู้ ทางมูลนิธิ จะมีหลักสูตร การอบรมพัฒนาศักยภาพครู ระดับมัธยมศึกษา เป็นประจำทุกเดือน ในวันหยุดเสาร์- อาทิตย์ สถานศึกษาได้มีการประสานงานกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในส่วนของการอบรมเทคนิคการจัดการการเรียนรู้และงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้รับความช่วยเหลือจาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดทีมพัฒนาครู ในเรื่องการใช้กล้ามเนื้อ ในการเรียนรู้ ให้ครูนำแนวทางการใช้กล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายมาจัดการเรียนรู้ และแนวทางในการดูแล โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศ มาให้คำปรึกษาและแนะนำ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัย และให้คำแนะนำในการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำสื่อและอุปกรณ์ในการค้นคว้า เชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทำผลงานที่ผ่านแล้ว มาแนะนำและให้คำปรึกษาในการทำผลงานให้กับครูที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เมื่อครูมีโอกาสตามเกณฑ์ ผู้บริหารจะนำแจ้งในที่ประชุม เพื่อให้จัดทำเอกสารคำขอ เพื่อประโยชน์ของครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกเดือน ให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ โดยจัดเวรวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ไม่ให้ตรงกับวันที่ส่งให้ไปอบรม ให้เวลา การขออนุญาต จัดสอน แทนในการไปอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนใหญ่แล้วกรุงเทพมหานครจะจัดการอบรมให้กับ คณะครูอยู่แล้วแต่เนื่องจากด้วยงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถ อบรมได้ทั้งหมด ทุกคน

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

นายปรีชา รอดมณี

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลงานของสถานศึกษาด้านวิชาการ สถานศึกษาด้านแบบชุมชนอ่านสร้างสุข

สถานศึกษาแห่งนี้ส่วนใหญ่แล้ว ๙๐% บุคลากรครูและนักเรียนจะนับถือศาสนาอิสลาม เป็นครูที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บ้านอยู่ใกล้โรงเรียนไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง ทำให้สถานศึกษามีจุดแข็งหลายอย่าง ทำให้การพัฒนาการศึกษา มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และมีกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดมุมมองด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามพันธกิจ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละด้าน แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และมาตรการในการพัฒนากลยุทธ์ และคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาได้มีพันธกิจ คือ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ , สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ , สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการพัฒนาการเรียนการสอน , ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณ ซึ่งสถานศึกษาได้มีพันธกิจ คือ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ , สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ , สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการพัฒนาการเรียนการสอน , ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามหลักสูตร สิ่งสำคัญที่อยากให้โรงเรียนเป็น คือ ครูมีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาได้จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการพัฒนาการศึกษาสิ่งสำคัญที่สุด คือ งานวิชาการ

ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ ด้านผลสัมฤทธิ์ ที่ไม่ผ่าน หาปัญหา สร้างความตระหนักให้กับครู สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว ให้ครูได้วิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัด โดยวางแผน เอาข้อสอบในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตามกลุ่มสาระ ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุยกับนักเรียนเป็นประจำ มีความถี่บ่อยครั้ง โดยแยกกลุ่มนักเรียนที่ไม่สนใจในการพบปะ พูดคุยเด็กส่วนใหญ่ค่อยตามและเห็นด้วย ครูต้องการอะไร สนับสนุนทุกอย่าง ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพันธกิจ ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าในห้องสมุด มีการแลกเปลี่ยน จัดติวทุกวันเสาร์ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพัฒนาตามกลุ่มสาระ แยกกลุ่มนักเรียนเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปานกลางสามารถสอนได้อย่างรวดเร็ว กลุ่มอ่อนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ครูสอนแบบค่อยเป็น ค่อยไป มีการวัดผลประเมินผลตลอดเวลา มีการสอนและสอบ เพื่อพัฒนา ครูรายงานผลและปัญหา ผอ. ได้มีการเชิญครูมาพูดคุย อยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ครูภาคภูมิใจมาก คือ ภาษาอังกฤษ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีการติดตามตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการพัฒนาการศึกษาและจัดทำเป็นเอกสารรายงานต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครู นักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ สำหรับผู้ปกครองมีการประชุมภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ในการประชุมทุกครั้ง ผอ. จะมีจุดเน้นตามวิสัยทัศน์ ๓ เรื่องที่สื่อสารทำความเข้าใจให้ทั้งผู้ปกครอง ครู นักเรียนได้ทราบ ดังนี้ เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ด้านความรู้ ที่ให้ คือให้ขยายโอกาสรู้ รู้ตาหลักสูตรและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ นักเรียนที่มีปัญหา จะมีการติดตามแบบไม่ปล่อยโดยทีมครู ตามถึงบ้าน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครองโดยตรง ส่วนผู้บริหาร เชิญผู้ปกครอง และนักเรียนมาพบ และมีการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางของสถานศึกษา สถานศึกษาได้ส่งเสริมด้านระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้จัดให้มีโครงการที่น่าหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนความคิด แนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์และ พัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและ สื่อสาร และพัฒนาครูด้านไอซีที เพื่อการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และการให้บริการ

การวัดผลประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้ ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหา โดยวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่มีปัญหาแล้วนำมาเป็นแนวทางในการออกข้อสอบเพื่อให้เกิดคุณภาพในการวัดและประเมินผล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบ การวัดผลประเมินผล เก็บคะแนนจากภาคปฏิบัติ เป็นการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสอนไปเก็บคะแนนจากผลงานของนักเรียน โดยเฉพาะวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติจะมีคะแนน เก็บมากกว่าภาคความรู้ การวัดผลจากการสังเกตพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องเป็นคะแนนเก็บและมีการประเมินผล ทุกครั้งที่มีการจัดการเรียนการสอน การนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู หลังการสอบปลายภาคทุกปี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา เพื่อจัดทำผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวม ทั้งโรงเรียนเป็นรายกลุ่มสาระ แล้วแต่ละกลุ่มสาระมาวิเคราะห์ว่ามาตรฐานไหน ตัวชี้วัดไหนที่มีปัญหา มากที่สุดคือมีผลการสอบคะแนนน้อยนำตัวชี้วัดนั้นมาใช้ ในการปรับปรุง หลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตร เพิ่มชั่วโมง เพิ่มสาระการเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายและสื่อการสอนที่เข้าใจง่ายขึ้น หลังจากที่มีการวัดและประเมินผลด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารมีคำสั่งให้คณะครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงบในภาคเรียนต่อไป นอกจากจะพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว ยังมีการปรับปรุงการสร้างเครื่องมือให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับตัวชี้วัด ให้ความเหมาะสมกับผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาหลักสูตร เน้นให้มีกิจกรรมมาส่งเสริมการพัฒนาแต่ละกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ จัดให้มีกิจกรรม สอนภาษาอังกฤษหน้าเสาธง เขียนคำศัพท์ ท่องศัพท์ หรือในวันสำคัญ

ต่างๆ มีการวิเคราะห์หลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร ทุกปีการศึกษา การบริหารหลักสูตรใช้หลักการมีส่วนร่วม เน้นครูสอนหลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อสิ้นภาพเรียนทุกปีการศึกษา มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตร และจัดให้มีกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องเป็นแกนนำในการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยใช้หลักการพื้นฐานคุณธรรม เข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการด้วยเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความสำคัญ

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีโครงการนิเทศการสอน และจัดทำเป็นคำสั่ง โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน ในเทอมแรก ให้ครูจับคู่กันนิเทศ แบบกัลยาณมิตร ต่อจากนั้นเป็นทีมผู้บริหาร นิเทศ

ในภาคเรียนที่ ๒ ผู้นิเทศจะเป็นโรงเรียนในเครือข่ายที่ ๔๑ ผู้นิเทศประกอบด้วย ผอ.ร.ร. , รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ,หัวหน้ากลุ่มสาระ สลับหมุนเวียนนิเทศจนครบทุกโรงเรียน โดยมีเลขานุการเครือข่าย คือ โรงเรียน หะยิมีนา เป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา การส่งแผนการสอน ผู้บริหารได้กำหนดให้ครูส่งแผนทุกวันศุกร์ ก่อนที่จะนำไปสอน และส่งบันทึกหลังสอนของสัปดาห์ที่ผ่านมา การตรวจแผนการสอน ผู้บริหาร ,รอง ผอ. และ ครูชำนาญการพิเศษ จะเป็นฝ่ายช่วยตรวจและนำไปปัญหาข้อเสนอนะ แนวทางการแก้ไขมาเข้าในที่ประชุมประจำเดือน มีการตรวจสอบจากการตรวจแผนการสอนในครั้งต่อไป หลังจากที่ได้ชี้แจงในที่ประชุมไปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครูสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระติดตามโดยดูจากการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระในแต่ละภาคเรียน , ผลการสอบโอเน็ตของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งจะเห็นผลสะท้อนการเรียนการสอน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ส่งเสริมบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครูมีทักษะและความสามารถ ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน มีความพร้อมและมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน นั่นคือสิ่งที่อยากให้เป็น จึงได้มีการติดตามการพัฒนาการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง การสอนสามารถบูรณาการกันได้ถ้าเนื้อมีความเหมือนไม่สอดคล้องกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารเดินเยี่ยมบนชั้นเรียนเป็นประจำ ผู้บริหารถ้ามีภารกิจ ไม่อยู่ มีหัวหน้าช่วงชั้นทำหน้าที่ดูแลแทนผู้บริหาร การให้ขวัญและกำลังใจครู ยกย่องครูโดยแจกเกียรติบัตร ครูดีประจำปีการศึกษา ทุกกลุ่มสาระ ระดับเครือข่ายจัดสัมมนาศึกษาดูงานเทอมละ ๑ ครั้ง จัดสวัสดิการ ในการรักษาพยาบาลจัดของเยี่ยม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบได้ง่าย นักเรียนและครู ผู้ปกครองสามารถเข้าพบผู้บริหารได้ง่าย เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ได้มีภารกิจที่ไหนจะอยู่โรงเรียนตลอดเวลา ส่วน

ใหญ่กับบุคลากรครู จะเข้ามาปรึกษาเรื่องงานและให้คำปรึกษาพูดคุยแบบกันเอง และบางที่ถ้ามีปัญหาเรื่องส่วนตัว เรื่องใดสามารถช่วยได้ก็จะช่วยเป็นบางเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างคนใหม่ให้เข้ามาทำงานร่วมกับคนเก่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกันได้ สร้างผู้นำทางวิชาการ ให้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกงานบูรณาการทุกคน พี่ช่วยน้อง น้องช่วยพี่ โดยผู้บริหารต้องมอบคุณค่า สร้างศรัทธาให้ครูยอมรับ

ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ชุมชนโดยรอบสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายนักเรียน ได้แก่ ปราชญ์ท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีเครือข่ายครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ในการทำงานของครู มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการ เพื่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูได้เวียนเข้ารับการอบรม กับมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ในแต่ละกลุ่มสาระต้องส่งผู้แทนไปเข้ารับการอบรมให้ครบทุกสัปดาห์ เชิญวิทยากรมาช่วยในการสอนครู ให้ความรู้กับครู และเชิญผู้ปกครองมาให้ความรู้ในด้านวิชาการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา โดยสร้างเป็นภาคีเครือข่าย การเลือกเครือข่ายผู้ปกครอง จะเน้นผู้ปกครองที่มีความรู้ความสามารถและเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ทำงานวิจัยส่งอย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ เรื่อง เชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความสามารถเฉพาะมาให้การอบรมในเรื่องของงานวิจัยและการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เสียสละเวลาให้ครูได้มาปรึกษาในเรื่องของการทำผลงานทางวิชาการได้ตลอดเวลาที่ว่าง ผู้บริหารสามารถอธิบายให้ครูเข้าใจและพาทำได้ ทำให้ครูมีกำลังใจในการทำผลงานโดยใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการ จัดไปสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง โดยการไปดูสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ในเรื่องของการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในเชิงวิชาการ การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย การสัมมนา ในเรื่องการส่งเสริมการอ่าน โดยศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ เพื่อนำแนวทางกิจกรรม มาใช้ในการพัฒนาการอ่าน

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

นายธานินท์ มรรคทรัพย์

ผู้บริหารโรงเรียนบางเขื่อนหงษ์ (พุนบำเพ็ญอนุสรณ์) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลงานสถานศึกษาด้านวิชาการ รางวัลจากการประกวดงานวิจัยของครูและการผลิตสื่อการสอน ระดับเครือข่ายที่ ๗๙

การพัฒนาที่โรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนดี การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นและด้านการกีฬา การอาชีพ ซึ่งภายในสถานศึกษาเองมีปัญหา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเนื่องจากเป็นเด็กที่อยู่ในชุมชน มีการพัฒนาที่ช้าเป็นส่วนใหญ่มากกว่าเด็กปกติ แต่เนื่องจากครูที่นี่มีคุณภาพและอยู่มานานทำให้มีประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการทุกฝ่าย กลยุทธ์ ร่วมคิดร่วมทำนำสู่การปฏิบัติที่ดี ประสานความคิด กำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลง ทั้งมากที่มีทีมงานที่เข้มแข็ง พัฒนาสิ่งใหม่ๆ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน บังคับบัญชาแบบยืดหยุ่น ใช้วิธีการส่งเสริมพลังเกื้อหนุน สร้างแรงบันดาลใจ พาไปเที่ยว ไปสถานที่ที่อยากไป ทำให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษา จัดให้มีโครงสร้างและระบบต่างๆเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีมงานที่เข้มแข็งหรือเป็นวัฒนธรรมขององค์กร คิดหาวิธีช่วยเหลือนักเรียนหลังห้อง เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และให้ครูร่วมตัดสินใจเป็นทีม การพัฒนางานวิชาการ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระทุกกลุ่มสาระ ฝ่ายวัดและประเมินผล สิ่งที่สำคัญที่พวกเราทุกคนจะต้องร่วมมือกัน คือ เรื่องการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาใช้ระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นเครื่องยืนยัน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าระบบการประกันคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มคุณภาพดีขึ้น โดยสถานเน้นในเรื่องของการอยู่ดีมีสุขให้กับนักเรียนในเรื่องกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านความคิดสติปัญญา ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ โดยนำหลักคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ มีโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา พันธกิจที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ และที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ในด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านจะได้เล่าให้ฟังและแสดงความคิดเห็นไปด้วย

ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ การจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมายได้มีการวิเคราะห์ SWOT ร่วมไปกับคณะครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เอาผลสัมฤทธิ์มาเป็นพันธกิจ มีการประชุมชี้แจงกำหนดโครงการที่สอดคล้อง การวัดผลใช้วิธีการประชุมครูในกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้อง ถามปัญหา ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

ในการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายทำให้งานสำเร็จ ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพันธกิจ ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพันธกิจผลการสอบปลายภาค เพื่อพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป และใช้วิธีการสังเกต ประชุมชี้แจงให้ผู้ปกครองรับทราบและเปิดโอกาส ให้เสนอแนะ ขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง เป็นหลัก และให้ส่งเสริมในเรื่องการควบคุมเวลาผลดีคือ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี ทำให้ผลสัมฤทธิ์มีความก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นจากปีที่ผ่านมา ในกลุ่มสาระ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ส่วนภาษาอังกฤษใช้วิธีการปรับปรุงหลักสูตร ครู ต้องการเอกสารเสริม ผอ. จัดให้ตามที่ต้องการ สร้างทีมงานครูภาษาอังกฤษให้เข้มแข็ง ให้เวลาในโครงสร้างหลักสูตรให้มากขึ้น โดยเพิ่มในกลุ่มสาระเพิ่มเติมและ ชมรม

ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครู นักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจโดยการประชุม ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ในกรณีที่พบนักเรียนที่มีปัญหา จะเชิญมาพบ เปิดโอกาสให้เสนอแนะ และเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการแก้ไขในครั้งต่อไป ส่วนครูใช้วิธีการสื่อสารโดยการประชุม ทางไลน์ และเชิญมาพบเป็นกลุ่ม สาระ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และขอเสนอแนะ ในการพัฒนาต่อไป ผู้บริหารใช้ เทคนิคการบริหารให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร สร้างทีมงานและลดข้อขัดแย้งให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษาจัดให้มีโครงการสร้างความสามัคคี ในสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าความสามัคคีจะเป็นพลังไปสู่ความสำเร็จในทุกด้าน

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลการศึกษา/การเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล กรณีที่มีการติด ๐ ติด ร. ครูผู้สอนจะต้องมีการติดตามเพื่อพัฒนา ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ซึ่งจะมีกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน เชิญ ผู้ปกครองมาประชุม มีกิจกรรม Meeting ผู้ปกครอง หลังการสอบปลายภาค ในครั้งแรกสถานศึกษาจะ เปิดโอกาสให้นักเรียน แก่ ๐ แก่ ร. ด้วยตนเอง ถ้าไม่มาแก้ตามกำหนด มีหนังสือเชิญผู้ปกครองมาเพื่อ ชี้แจง รอบที่สองถ้าไม่มาแก้ ๐ ,ร จะไม่ได้ เลื่อนชั้น การนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมในเรื่องของ การทำโครงการ โดยเฉพาะโครงการวิทยาศาสตร์ มีใบงานชิ้นงานให้นักเรียนได้มีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น โดยให้ทำในชั่วโมง ในการสอบปลายภาค เน้นให้มีการวัดผล ประเมินผล หลากหลายรูปแบบ เช่น ประเมิน จับคู่ เติมคำ การบรรยายดูตามศักยภาพของนักเรียน ผู้บริหารให้แต่ละกลุ่มสาระวิเคราะห์มาตรฐานที่ อ่อน ผู้บริหารให้แต่ละกลุ่มสาระวิเคราะห์มาตรฐานที่อ่อนตัวชี้วัดไหนอ่อน ให้เวลาในการจัดการเรียน การสอนมากขึ้นตามลำดับ ให้แบ่งนักเรียน กลุ่ม เก่ง กลาง อ่อน กลุ่มกลางกับกลุ่มเก่ง สอนไปด้วยกันได้ อ่อนแยกออกมา ครูสอนใช้เวลามาก มีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลายรูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรให้ได้ มาตรฐาน การพัฒนาหลักสูตรใช้หลักสูตรแกนกลางและเสริมด้วยกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาแต่ละกลุ่ม สาระ เช่น จัดให้มีกิจกรรมค่ายวิชาการ เน้นหลักสูตรท้องถิ่นซึ่งโรงเรียนบางเชือกหนัง มีประวัติศาสตร์ ความเป็นมา จากหมู่บ้านบางชนัง ซึ่งเป็นหมู่บ้านปั้นหม้อ ประชานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้บริจาคที่ดิน

(คนเขมร) ปัจจุบันสถานศึกษาแห่งนี้ นักเรียนจะมีความสามารถทางด้าน กีฬาท้องถิ่น คือ ตะกร้อ ลอด บ่วง เป็นหลักสูตรท้องถิ่นของ รร.บางเชือกหนัง จะเน้นด้านพลศึกษา เศรษฐกิจและสังคม

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีโครงการนิเทศการสอน การเขียน แผนการสอน และติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง เพราะการนิเทศมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โครงการนิเทศ โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยให้ครูชำนาญการพิเศษ สลับกันนิเทศ ครูชำนาญการและครู คศ.๑ ,ครูผู้ช่วย หลังจากนิเทศจนครบแล้ว มีการรายงานผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ใครมีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและมาจัดทำเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม เช่น การผลิตสื่อการสอน , การทำวิจัยในชั้นเรียน , เทคนิค วิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการตรวจแผนการสอนและบันทึกหลังสอน เพื่อดูผลการพัฒนา การตรวจแผนการสอน และบันทึกหลังสอน นำมาเป็นวาระในที่ประชุมประจำเดือนทุกเดือน ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ขวัญและ กำลังใจ ในกรณีที่ครู สร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพมาใช้ประกอบการสอน และ ผลงานวิจัยที่สามารถ แก้ปัญหาได้จริง เกิดจากปัญหาจริง คือมาจากบันทึกหลังสอน การพิจารณาผลงานด้านสื่อและวิจัยในชั้น เรียน มีการตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมาจากต่างสำนักงานเขต โรงเรียน มีรางวัล ระดับเหรียญทอง เป็นเงิน รางวัล ๑,๐๐๐บาทและ รางวัลเหรียญเงิน เป็นเงิน ๕๐๐ บาท ครูที่ส่งผลงานทุกคนจะต้องมีการพรีเซน กับคณะกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามให้ครูสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ ผู้บริหารจบสาขา เน้นแนว ใช้วิธีการ นิเทศนักเรียน ด้วยตนเอง ดูสมุดงาน ของนักเรียน ตรวจสมุดคณิตศาสตร์ บางคนสมุดว่างไม่ได้ทำงาน สะท้อนขึ้นไปที่ตัวครู ผู้บริหารขอตรวจ สมุดงานเดือนละครั้ง ทุกกลุ่มสาระ บริหารเวลาเรียนสำหรับ ระดับสายชั้นมัธยมปีที่ ๓ มีเวลาเรียนมากขึ้น

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำและให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูและนักเรียน การเยี่ยมชั้นเรียนผู้บริหารเดินตรวจเยี่ยมเป็นประจำ พูดคุยทักทายครูนักเรียนด้วยความเป็นกันเอง ด้าน ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ มีรางวัลให้ทั้งครู และนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีการขยายผลด้านการติวนักเรียนสอบชิงทุน ป.๒ ให้กับโรงเรียนในเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียน และครูเข้าพบได้ตลอดเวลา เนื่องจากส่วนใหญ่จะอยู่โรงเรียนไม่ได้ไปไหน และมักจะเดินเข้าไปหานักเรียน เสียมากกว่า โดยเฉพาะนักเรียนที่มีปัญหา ส่วนบุคลากรครูให้โอกาสในการเข้าพบเพื่อปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีความเป็นกัลยาณมิตร ทำให้ได้ผลดีต่อการปรึกษาและได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทำให้งานสำเร็จไป ด้วยดีในหลายๆเรื่อง ผู้ปกครองให้เกียรติในทุกคนเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการสอนงานในกลุ่มเพื่อน การส่งเสริมความร่วมมือมอบหมายให้ครู ชำนาญการพิเศษ ช่วยสอนน้องในการจัดทำแผนการสอน และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ สร้าง

กลุ่มการทำงานนอกเหนือจากกลุ่มสาระทั้ง ๘ กลุ่มสาระ มีกลุ่มตามโครงสร้างงาน ๔ ฝ่าย ที่เป็นเนื้องาน สันนิบาตด้านวิชาการ และการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องใช้คณะกรรมการแต่ละฝ่ายในการจัดทำ โครงการและกิจกรรม

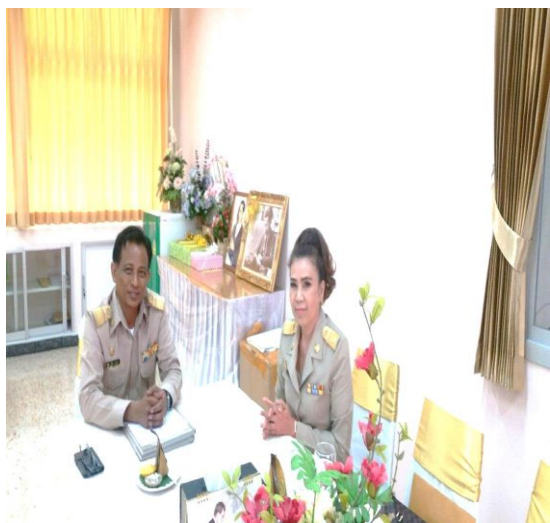
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนักวิชาการ เพื่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีชุมชนนักวิชาการหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ในด้านการเกษตร โดยเชิญมา ให้ความรู้ที่โรงเรียน และพานักเรียนออกไปเรียนรู้นอกสถานศึกษา สร้างความร่วมมือในการพัฒนา วิชาชีพและการอบรมการพัฒนาหลักสูตร ด้วยครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนโดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้โดยตรงและพาทำเป็นขั้นตอน ทำให้ ครูมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพส่ง ๑๐๐ % ส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยนำเกณฑ์การ ประเมินเพื่อขอเลื่อนมาจัดทำเป็นเอกสารแจกให้ครูทุกคนได้ศึกษาในเบื้องต้นพร้อมอธิบายประกอบถึง วิธีการทำ เพื่อให้ครูได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนล่วงหน้าและมีความมั่นใจในการส่งผลงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยการ จัดหางบประมาณและให้เวลาครูพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพสถานศึกษาได้จัดส่งเสริม ฝึกอบรม ด้าน วิชาการ อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีครูที่มาบรรจุใหม่มีจำนวนมาก จำเป็นต้องพัฒนาทางด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่องจะสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม จากมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และที่ มหาวิทยาลัย ศิลปากร ตรังสาขลา เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการ พัฒนาความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการสอน มีการส่งเสริม ให้ครูรู้จักเรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนประเมิผลผลการจัดการเรียนรู้และครูนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ดีขึ้นและใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนที่ เรียนไม่ทัน หรือไม่เข้าใจบทเรียน ไม่ได้รับการพัฒนา สิ่งสำคัญครูควรได้รับการพัฒนาวิธีการสอนที่ หลากหลาย

ภาคผนวก ณ**รูปภาพการดำเนินกิจกรรมงานวิจัย**

- กิจกรรมการสัมภาษณ์
- กิจกรรมสนทนากลุ่ม
- กิจกรรมประชาพิจารณ์

กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา



กิจกรรมสนทนากลุ่ม



กิจกรรมประชาสัมพันธ์



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ-ฉายา/นามสกุล : นางดาราวรรณ ศรีกาญจนา
- ว/ด/ป (เกิด) : ๒๙ ตุลาคม ๒๕๐๔
- ภูมิลำเนา : กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา : ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา
วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์, ๒๕๒๖
- : ปริญญาตรี หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาชีพบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗
- : ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๒
- : ปริญญาโท หลักสูตรการครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙
- ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน
- : ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบสตรีวิทยา) ๑๐๑ ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๙
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๐๑/๔๘ ซ.สายไหม ๘๕ หมู่บ้านสายไหมริมชล ๒ แขวงสายไหม
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐
- : มือถือ ๐๘๘-๖๘๐-๑๙๙๒
- : อีเมล Darawan9993@hotmail.com