

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

An analysis the factors of academic leadership of school administrators under Bangkok
Metropolitan Administration

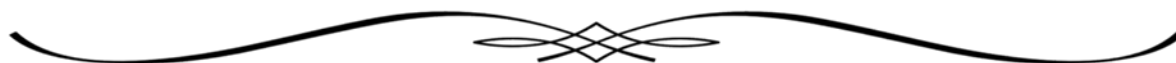
¹ สุรัสวดี ปุยะติ ² ดร.มารศรี สุธานี ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

¹ Suratsawadee Puyati ² Dr.Marasri Suthanithi ³ Assistant Professor Dr. Sarayuth Setthakhajorn

¹ นักศึกษาศึกษาต่อระดับบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

³ ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.



Received : April 26,2019

Revised : May 9,2019

Accepted : June14,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI) ตั้งแต่ 0.86-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93.10 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และ

องค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยจำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762 - .524

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2/df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041)

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purposes of this research were to study academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration; to analyse the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration; and to test the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration which consisted of 3 steps of research process as following: Step 1 The study academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration. Step 2 Analysing the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration, and Step 3 to test the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration. The instruments used for data collection were open-ended interviews and 5 point-rating scale questionnaires. CVI (content validity index) was valued since .86-1.00 and reliability was 93.10. The data analysis was done by mean, standard deviation, exploratory factor analysis: EFA and confirmatory factor analysis: CFA.

The research results were as follows;

1. The results of studying academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 7 main components and 50 sub-components. The main component 1- visioning had 8 sub-components. The main component 2- curriculum management had 8 sub-components. The main component 3- Learning process management had 8 sub-components. The main component 4- Environmental management contributed to learn had 6 sub-components. The main component 5- Innovative and technology management had 7 sub-components. The main component 6- Creating personnel motivation had 7 sub-components, and main component 7- learning culture had 6 sub-components.

2. The results of analysing the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that all the weight of 47 components passed the criterion by having weight value since .762 - .524.

3. The results of testing the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements of academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that a linear structural relationship model of the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration developed have consistency with the empirical data. *Chi-Square* (χ^2) passing criteria (0.52), *relative chi-square* (χ^2/df) passing criteria (1.29), *goodness of fit index* (GFI) passing criteria (0.92), *adjusted goodness of fit index* (AGFI) passing criteria (0.91), *incremental fit index* (IFI) passing criteria (0.93), *relative fit index* (RFI) passing criteria (0.95), *comparative fit index* (CFI) passing criteria (0.98), *non norm fit index* (NNFI) passing criteria (0.97), *normed fit index* (NFI) passing criteria (0.98), *Standard Root Mean Square Residual* (SRMR) passing criteria (0.016) and *root mean square error of approximation* (RMSEA) passing criteria (0.041).

Keywords : Factors Analysis, academic leadership , Bangkok Metropolitan Administration

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน มีการพึ่งพาตนเองเพิ่มมากขึ้น องค์การต่างๆจึงมีการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับทุนทางสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้การวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานการสร้างนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา [1]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายและหลักในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 7 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พร้อมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนั้นในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ

ปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้ระบุเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้¹⁾ พัฒนาคอนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่ความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน [2]

นักวิชาการระบุว่าในทศวรรษแรกของการปฏิรูปการศึกษานั้นปัญหาวิกฤตทางการศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขจึงควรเป็นจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองต่อไป คือ 1) ปัญหาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง 2) ปัญหาความด้อยคุณภาพทั้งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา 3) ปัญหาด้านนักเรียน ในเรื่องความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ รวมทั้งปัญหาคุณธรรมจริยธรรม 4) ปัญหาเรื่องการเรียนการสอนและเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ 5) ปัญหาการขาดทักษะการสอนของครู การสอนให้จำมากกว่าคิด การสอนที่ยังไม่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 6) ปัญหาการไม่ใช้เทคโนโลยีในการสอน ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 7) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและผู้บริหาร [3] โดยเฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการและผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้แล้วจะทำให้โรงเรียนไม่ได้มุ่งสู่การเรียนรู้ของนักเรียน และอาจจะหลงทางไปมุ่งแต่งงานด้านอื่นๆ ทำให้คุณภาพนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน [4] ขณะเดียวกันการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการยังมีมาตรฐานในระดับที่ไม่สูงมากนัก คุณภาพการศึกษาของนักเรียนยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะเป็น ในเรื่องการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การเรียบเรียงความคิด กระบวนการต่างๆ ของนักเรียนสำหรับมาตรฐานของการศึกษาในระดับนี้ ทำให้มีพื้นฐานความรู้ไม่เหมาะสม ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป [5] โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 นักเรียนในสังกัดของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีคะแนนสอบในวิชาภาษาอังกฤษ (39.03) คณิตศาสตร์ (43.96) และวิทยาศาสตร์ (42.42) ซึ่งเป็นวิชาหลัก นักเรียนทำคะแนนได้ไม่เกิน 50 นอกจากนี้สถิตินักเรียนที่เรียนซ้ำชั้นในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 1,415 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 40.23 สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่สมบูรณ์ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล [6]

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุน และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา นักเรียนและประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นผลสำเร็จในการบริหารจัดการ เน้นการยกระดับการเรียนรู้ และคุณภาพการเรียนรู้ [7] ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูจัดการหลักสูตรและการสอน พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นผู้สื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ [8] ภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียน รวมทั้งสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ฉะนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสอนที่เน้นครูมาสู่การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ [9]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา คุุบุคลากรทางการสอนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน ด้วยการศึกษาวិเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำผลจากการวิเคราะห์เอกสารและผลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ตั้งแต่ .86-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93.10 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน โดยไม่ซ้ำกลุ่มตัวอย่างกับขั้นตอนที่ 2 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับชุดเดียวกับที่ใช้ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762 - .524 โดยองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการใช้งานที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ และการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดประสบการณ์ให้นักเรียนโดยเน้นการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการด้านหลักสูตรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาประสานการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชุมชนท้องถิ่นลงในหลักสูตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร เพื่อค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.7 องค์ประกอบหลักที่ 7 ด้านวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2/df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีความเข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาและการบริหารงาน

วิชาการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลโดยตรงต่อครูและบุคลากร เพื่อส่งเสริมดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ ขณะเดียวกันสามารถแก้ปัญหาทางอย่างเป็นระบบ ให้การแนะนำหรือการสอนแก่ครู และใช้การเสริมแรงแก่ครูและนักเรียน ที่สำคัญอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ จากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล และตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของแบสและแบส (Blasé & Blasé)[10] ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้การนิเทศ การแนะนำ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเพื่อนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดเซพพาร์ด (Sheppard) ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตร การจัดบรรยากาศทางวิชาการ และบริหารทรัพยากรแหล่งการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีและการอำนวยความสะดวก การกำหนดเป้าหมายและแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของดวงกมล เปียทอง [12] ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยจำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762 - .524 โดยองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมในองค์การ โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกตื่นตัวทำทุกอย่าง มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความหมายในการทำงาน ทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของยูกิ (Yuki)[13] สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะช่วยนำองค์การให้ก้าวหน้า โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการทำงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป็นระยะๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการใช้งานที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของยีน ญาวอร์ธ และ

สมชาย นำประเสริฐชัย [14] สรุปความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมาก ทำให้เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการสื่อสารให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของโกลด์สมิธและคณะ(Goldsmith & Others)[15] สรุปว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารเพราะช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด จูงใจในการทำงาน และบริหารจัดการให้เกิดความรวดเร็ว

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียนในการเรียนรู้ และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดประสบการณ์ให้นักเรียนโดยเน้นการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเพราะช่วยสร้างความสนใจของนักเรียน ทำให้บทเรียนมีความหมายต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้นักเรียน ช่วยให้นักเรียนขยายความรู้ และประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของทิตนา แชมมณี [16] สรุปว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมความสนใจและความถนัดของนักเรียน นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงจากการฝึกปฏิบัติ และได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการด้านหลักสูตรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาประสานการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชุมชนท้องถิ่นลงในหลักสูตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดการด้านหลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเพราะช่วยในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ช่วยในการวางแผนการประเมินผล ให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียนว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารได้รู้และคิดปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ช่วยกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา ที่สำคัญการจัดการหลักสูตรที่ดีเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร [3] กล่าวถึงการจัดการด้านหลักสูตรช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยเน้นหลักสูตรให้มีคุณภาพ สนับสนุนพันธกิจตามวิสัยทัศน์ พัฒนาแผนการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ บูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลงในหลักสูตร อีกทั้งส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims) [17] ได้สรุปถึงความสำคัญของการจัดการด้านหลักสูตรช่วยในการตัดสินใจในการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร

เพื่อค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเน้นการทำงานอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง นอกจากนี้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน สร้างความสุขและความพึงพอใจแก่บุคลากรทำให้ทุ่มเทเสียสละในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์เกียเดส และแมคโดเนลล์ (Georgiades & Macdonell) [18] สรุปว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในการทำงานและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์นส์ (Johns) [19] สรุปว่าผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความรักและความผูกพันในงานแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีประโยชน์และสำคัญต่อองค์กรและให้รางวัลอย่างคุ้มค่าโดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และปลอดภัย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างอบอุ่น เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของวัตกินส์และอเบอร์ (Watkins & Aber)[20] สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนนักเรียนให้มีความรู้ลึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีความสุขในการสอน ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว นักเรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี ที่สำคัญช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.7 องค์ประกอบหลักที่ 7 ด้านวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เป็นมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจ กระตุ้นให้บุคลากรเปิดใจในการทำงาน มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ อีกทั้งเอื้อให้บุคลากรในองค์กรยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลว ปลูกจิตวิญญาณขององค์กร ทำให้บุคลากรมีพลังเต็มเปี่ยม มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของเบตส์และคาซิเน (Bates & Khasawneh) [21] สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ช่วยทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทำให้มีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ รักที่จะเรียนรู้ ตลอดชีวิต รู้จักปรับตัวไปตามกระแสต่าง ๆ ในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา อีกทั้งช่วยให้องค์กรมีแนวทางการปฏิบัติต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคีในการทำงาน และองค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดและทฤษฎีค่อนข้างชัดเจน ประกอบกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ตำรา งานวิจัย ศึกษาจากออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ละเอียดลึกซึ้ง รวมทั้งมีขั้นตอนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ครบถ้วน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผลให้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของโกศิษฎ์ เปลรินทร์ [22] ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลวิจัยของกมล ตราชู [23] ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำหนดทิศทางและนโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจนเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อเป็นทิศทางในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมกับกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการด้านหลักสูตร โดยเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานวิจัยดีเด่นเพื่อรับรางวัล

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร รวมทั้งค้นหาเลือกสรรแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเท เสียสละในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า อีกทั้งเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ

1.6 สำนักงานกรุงเทพมหานคร ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานอื่น อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานสำนักงานกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ อาทิ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในรูปแบบงานวิจัยอื่นๆ อาทิ การหาปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือการศึกษาเป็นรายกรณี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- [2] จินตนา สุจจันันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- [3] สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2558). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2557*. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนุสหรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [4] Schoonbeek, S. & Henderson, A. (2011). *Shifting workplace behavior to inspire learning: a journey to building a learning culture*. Journal of continuing education in nursing, Vol.42(No.1): 43-48.
- [5] วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (อายุ 3-5ปี)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [7] Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning of transformational and instructional leadership*. Educational Administration Quarterly, Vol.39 (No.3) : pp 370–397.
- [8] McEwan, E. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- [9] Rossow, L. & Warner, L. (2000). *The Principalship: Dimensions in Instructional Leadership (2nd Ed.)*.

Durham: Carolina Academic Press.

- [10] Blasé, J & Blasé, J. (1998). *Handbook of Instructional Leadership: How Really Good Principals Promote Teaching and Learning*. Thousand Oaks, CA: .Corwin Press.
- [11] Sheppard, B. (1996). *Exploring the transformational nature of instructional leadership*, The Alberta journal of Educational Research, Vol 42(No.4), pp.325-344.
- [12] ดวงกมล เบี้ยทอง. (2557). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- [13] Yukl, G. (2010). *Leadership in organization*. New Jersey: Pearson.
- [14] ยืน ภูวรวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีที เพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [15] Goldsmith & Others. (2003). *Global Leadership: The Next Generation*. New Jersey: Prentice Hall.
- [16] ทิศนาเกษมณี. (2547). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- [17] Manz, C.C., and Sims, H. P. (2002). *The New Super Leadership to Lead Themselves*. New Delhi: Viva Books Private Limited.
- [18] Georgiades, Nick., & Macdonell, Richard. (1998). *Leadership for Competitive Advantage* New York: John Wiley and Sons.
- [19] Johns, Gary. (1996). *Theories of Work Motivation*. New York : Harper Collins.
- [20] Watkins, N.D.; Aber, M.S. (2009). "Exploring the relationships among race, class, gender, and middle school students' perceptions of school racial climate.". *Equity & Excellence in Education*. Vol.42 (No.3) : pp.: 395–411.
- [21] Bates, R. & Khasawneh, S. (2005). *Organizational learning culture, learning transfer climate and Perceived innovation in Jordanian organizations*. *International Journal of Training and Development*, Vol.9 (No2): pp.96-109.
- [22] ไกษิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [23] กมล ตราฐ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.