

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน โลกเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง ซึ่งนับวันยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันนั้น โดยได้รับผลกระทบ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งเห็นได้ชัดจากสภาพปัญหาในวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ในสังคมไทยจะมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติ มีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ตนอาศัยแล้วนำความรู้ความเข้าใจมาแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้น จะเห็นว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 321)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในมาตราที่ 80 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการจัดการศึกษาของไทย ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2551 : 50) ซึ่ง มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดเป็นนโยบายอันสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 9 บัญญัติไว้ว่า ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่

การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลาย ในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องที่ ดังปรากฏใน มาตรา 39 ที่บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 12) นอกจากนี้ การให้ สถานศึกษามีสภาพเป็นนิติบุคคล มีอิสระคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเป็น หน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 2-3) สำหรับการสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์อันเป็นเป้าหมายหลัก ของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างระบบการดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่ เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน (สุภาภรณ์ โคตชะรุชย์. 2554 : 77)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) โดยมีหลักการที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ การสร้างคุณภาพและเนื้อหาในการศึกษา การสร้าง โอกาสและการเข้าถึงการศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้รูปแบบใหม่ คือ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพแหล่งเรียนรู้/ สถานศึกษายุคใหม่ คุณภาพการบริหารจัดการใหม่และโอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้คนไทย เข้าถึงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เราได้คนไทยที่มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งถึงมากกว่าเดิมและ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสูงขึ้นกว่าเดิม การปฏิรูปการศึกษาจึงมีแต่วันเริ่มต้นแต่ไม่มีวันจบสิ้น วันนี้คุณภาพคนไทยอาจสูงใกล้เคียงกับคนฟิลิปปินส์ แต่วันนี้เช่นกันเราอยากเห็นคุณภาพของคนไทย สูงขึ้นเท่ากับคุณภาพของคนสิงคโปร์ คนเกาหลี คนญี่ปุ่น หรือคนอเมริกัน และต้องเป็นคุณภาพที่ สูงขึ้นอย่างถ้วนหน้าด้วย คือ คนไทย ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร แม่ฮ่องสอน มุกดาหาร นราธิวาส ฯลฯ ต้องมีคุณภาพสูงขึ้นใกล้เคียงหรือทัดเทียมกัน วันนี้เราต่างเห็นตรงกันว่าคนที่มีคุณภาพ หมายถึงคนที่ มีทั้งความดี ความเก่ง และความสุข ในส่วนของระดับความดี ความเก่ง ความสุขของคนไทยแต่ละ ภูมิภาคณวันนี้ อาจแตกต่างกัน ดีมากเก่งมาก สุขมาก ดีน้อย เก่งน้อยสุขน้อย และความคาดหวังของ คนไทยในแต่ละภูมิภาคแต่ละจังหวัดแต่ละอำเภอเกี่ยวกับระดับความดีความเก่งและความสุขก็แตกต่า ่างกัน เราจึงจำเป็นต้องกำหนดค่าเฉลี่ยของมาตรฐานขั้นต่ำของความดีความเก่งและความสุขของ คน ทั้งประเทศว่าต้องไม่ต่ำกว่าเท่าใด และแต่ละภูมิภาคแต่ละจังหวัดก็ต้องรักษาระดับมาตรฐานขั้นต่ำ

เอาไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับระดับความดี ความเก่ง และความสุขของภูมิภาค หรือของจังหวัดในปีต่อ ๆ ไปให้สูงขึ้นด้วย การที่จะทำให้คนไทยมีคุณภาพสูงขึ้นได้นั้นก็ต่อเมื่อ กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนมีคุณภาพ คือเป็นกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centred) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1-3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ให้ประเมินผลการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ให้ปรับบทบาทของครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อการเรียนการสอน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2551 : 7)

ผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ ต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งผลสะท้อนต่อผลงานและวิถีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อย่างมาก สมรรถนะของผู้บริหาร เป็นดัชนีบ่งบอกถึงความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งช่วยในการให้การจัดการศึกษา สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 8) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็น บุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา โดยอำนวยความสะดวก ประสานการจัด การศึกษาทุกภาคส่วนทำให้การศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และต้องมีภาวะผู้นำ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารและความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 8) และควรให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งของการ บริหารงานวิชาการ เพราะจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความศรัทธาให้แก่พ่อแม่-ผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ชุมชน และจะเป็นฐานของการสะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของตัวผู้บริหารเองโดยตรง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของตัวผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในการบริหาร จัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ควรให้ความสำคัญและเคารพในศักยภาพของผู้อื่น การมีทักษะ สูงด้านมนุษยสัมพันธ์และกระบวนการกลุ่ม-ทีมในการทำงาน มีการปรับแนวคิดในการบริหารจัดการสู่ รูปแบบบูรณาการ ที่เน้นแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานได้ชัดเจน ทั้งเชิงนโยบายและ ภาคปฏิบัติ เน้นการบริหารแบบเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็นหลัก สำคัญและควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการบริหารคุณภาพและการบริหารที่มุ่งเป้าไปสู่ความเป็น เลิศทางวิชาการของสถานศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ. 2551 : 4-10)

การบริหารวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะมีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษา

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบ การบริหารวิชาการโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ เข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่งยั้ง และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ดังนั้น จึงเชื่อว่า ถ้าจะบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ต้องรู้ในขอบข่ายของงานวิชาการที่แยกย่อยออกไปแต่ละประเภทนั้นมีลักษณะ มีความสำคัญ ควรจะบริหารและควรส่งเสริมอย่างไรจึงจะบังเกิดผลดีที่สุดจากความหมาย ความสำคัญและขอบเขตของงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น เชื่อได้ว่า งานวิชาการนั้นมีขอบข่าย กว้างขวางมิได้หมายถึงการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกิจกรรมในโรงเรียนและสามารถ จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้ และจำเป็นจะต้องสามารถใช้คุณลักษณะผู้นำในการนำ บุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนา โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจ ของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือโรงเรียนการที่จะดูว่า สถาบัน ใดมีมาตรฐานนั้น ส่วนใหญ่ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงาน บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอาจมาจากสาเหตุหลายประการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสถานภาพ ของผู้บริหารแต่ละคนนั้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ในการปฏิบัติ งานเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีความสามารถในการคิดใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือจงใจให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ตรงข้ามกับผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ย่อมขาด ความมั่นใจในการสั่งการหรือละเลย การปฏิบัติงานจนส่งผลให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จาก การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) (พนัส ด้วงเอก. 2555 : 74) การจะนำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้นั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากแบบเดิม ๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ แนวทางใหม่ ดังที่ ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า ในสหัสวรรษใหม่เป็นช่วงเวลาแห่งการบริหารธุรกิจแบบเดิม ๆ ที่เรา ยึดถือกันมา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความเจริญอย่างรวดเร็วและคนที่เข้าใจ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นจึงจะอยู่รอดและเจริญภายในกฎเกณฑ์ใหม่อย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความเข้าใจว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่สามารถควบคุมและจัดการได้ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในองค์การที่มีทั้งคน รุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกล้าหาญที่จะทิ้งรูปแบบการค้ำแบบเก่า ๆ ทำหายความเชื่อและสมมติฐานเดิม ๆ ยกเลิกระบบที่ทำกันมานานเป็นการเรียนรู้จักรบบเก่าเพื่อนำไปสู่แนวทางใหม่ เพื่อความอยู่รอดในอนาคต สิ่งสำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหาใช่

เป็นการเชื่อมต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี แต่เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างคนกับคน โดยเฉพาะคนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่ คือรุ่นเบบี้บูมเมอร์ และรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย คนรุ่นใหม่ที่มีไฟแรงแล้วหาทาง ประสานความรู้ความสามารถของคนทั้งสองกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จในที่สุด และการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยังหมายถึงการค้นหาแนวทางใหม่ในการเป็นผู้นำ กล่าวคือ แนวทางต่าง ๆ ในการ กระตุ้นพนักงานที่เราแทบไม่ได้พบกันทุกวัน แนวทางใหม่ ๆ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ (เยวามาลย์ หอธรรมรัตน์. 2547 : 182-183)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำ ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามภารกิจในการสร้างการเปลี่ยนแปลงความศรัทธา แรงจูงใจ โน้ม น้าวให้ครูผู้สอนเห็นคล้อยตามและให้ความร่วมของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษา จากการศึกษาภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการ ปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติ ต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปร หรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย โดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความ ต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ “4 I’s” (Bass & Avolio. 1994 a : 2) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี (Idealized Influence : II) คือ การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ ทุ่มเทและเสียสละเพื่อส่วนรวม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM) คือการที่ผู้นำจะจัดการหรือทำงานที่เป็นกระบวนการ สร้างจูงใจ ภายใน และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) คือ การที่ผู้นำมีการ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และ สร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC) ผู้นำจะต้อง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็น รายบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนและคอยให้คำแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน มีการ มอบหมายงานตามหลักการกระจายอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 4-7) ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตน ที่จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 15)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้บริการด้านการศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย-บึงกาฬ จำนวน 16 อำเภอ ในปีการศึกษา 2555 มีสถานศึกษา จำนวน 56 แห่ง (แบ่งเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 10 สหวิทยาเขต) แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 31 แห่ง ผู้บริหาร 31 คน โรงเรียนขนาดกลาง 15 แห่ง ผู้บริหาร 30 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 แห่ง ผู้บริหาร 21 คน คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 3 แห่ง ผู้บริหาร 12 คน รวมมีผู้บริหาร 133 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. 2555 : 1) จากผลการประเมิน สมศ. ด้านผู้เรียน พบว่า คุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียนเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึง ร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 21) และจากการศึกษาของ สมิทท์ และคณะ (Smith and Others. 1961 : 67-98) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญ ของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบด้านการบริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

จากการสำรวจผลงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารของ วรชัยพร แสงนภาพร ปรากฏว่า ผู้บริหารใช้เวลาและดำเนินกิจกรรมงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ เช่น ผลการวิจัยของอุดม เอี่ยมสะอาด ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน และ พัสดุ มากที่สุด (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 99) ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในการสร้างและ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 163)

จากความสำคัญและปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะถือว่าผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

ความศรัทธา แรงจูงใจใฝ่มน้าวให้ครูผู้สอนเห็นคล้อยตามและให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานั้นคือนักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อนำผลที่ศึกษาค้นคว้าไปพัฒนาและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นทางหนึ่งส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาของเยาวชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ในปีการศึกษา 2555 ดังนี้

1.1 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2) มี 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบาร์มี (Idealized Influence : II)
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- 1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- 1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

1.2 การบริหารงานวิชาการศึกษาจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1) ได้แก่

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.2.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.2.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.2.10 การแนะแนว
- 1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 1.2.15 การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.2.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ขอบเขตของประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 56 แห่ง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 31 แห่ง ผู้บริหาร 62 คน โรงเรียนขนาดกลาง 15 แห่ง ผู้บริหาร 31 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 แห่ง ผู้บริหาร 28 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 3 แห่ง ผู้บริหาร 12 คน รวมผู้บริหาร 133 คน รวมประชากรทั้งหมด 133 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 100 คน มีขั้นตอน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการคำนวณหาสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากชื่อโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายอยู่โรงเรียนขนาดต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 1 รวมกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 100 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 a : 2) มี 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี (Idealized Influence : II)
- 3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- 3.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- 3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การบริหารงานวิชาการ ศึกษาจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา มี 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1) ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร

หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15) การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาและพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio. 1994 a : 2) มี 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบาร์มี (Idealized Influence : II)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

และการบริหารงานวิชาการ ศึกษาจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมายและสถานะของสถานศึกษา มี 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 1) ได้แก่

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน
สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังแสดงกรอบแนวคิดตามแผนภาพที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2) มี 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี (Idealized Influence : II)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

การบริหารงานวิชาการ ศึกษาจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา มี 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1) ได้แก่

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการหรือใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ด้วยความเต็มใจมากกว่าควบคุม

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงความสามารถในการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษา และใช้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วยคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio. 1994 a : 2) มี 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี (Idealized Influence Leadership : II)

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย

และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

2.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับ

กำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

3. งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรม เทคนิคที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนา และเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักเรียนได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณสมบัติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

4. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ 17 ด้าน ดังนี้

4.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง การวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำขึ้น การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น

4.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การกำหนดแผนงาน โครงการ การกำหนดวิธีการดำเนินงาน การรวบรวมข้อมูล การกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามการประเมินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ

4.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา การวิเคราะห์สถานการณ์ สถานศึกษา การจัดโครงสร้างหลักสูตร สาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

4.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ การสอนสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริม สนับสนุน การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาและทุกสถานที่

4.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนด ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด ประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียนของสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นและส่งเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ ผ่านเกณฑ์การประเมิน จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบาย และแนวทางในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การทำงานของนักเรียน และครูการส่งเสริม ให้ครูศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวบรวมเผยแพร่การวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

4.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสำรวจ จัดให้มี จัดระบบ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.9 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เหมาะสมกับสถานศึกษา การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงต่อเนื่อง เป็นระบบ และกระบวนการจัดการระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.10 การแนะแนว หมายถึง การจัดการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายใน สถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและ วิชาชีพโดยความร่วมมือของครูทุกคน การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพภายในเขตพื้นที่ การศึกษา ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามการดำเนินงานแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่าง เป็นระบบ

4.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางานมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน การจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

4.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ศึกษาสำรวจ ความต้องการและสนับสนุนงานวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

4.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

4.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4.15 การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

4.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ การคัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

4.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในการจัดทำจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษามาพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองหนองคาย อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอท่าบ่อ อำเภอโพนพิสัย อำเภอสังคม อำเภอเฝ้าไร่ อำเภอโพธิ์ตาก อำเภอสระใคร อำเภอรัตนวาปี อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอศรีวิไล อำเภอบึงโขงหลง และอำเภอบุ่งคล้านคร

6. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองคาย – บึงกาฬ เขต 21 เฉพาะที่เป็นส่วนราชการของรัฐ

7. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่จำแนกตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1-500 คน

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501-1,500 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน

8.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อไป อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY