

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ โดยนำเสนอสาระสำคัญเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
2. บทบาทและหน้าที่ผู้นำ
3. ประเภทของผู้นำและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ
 - 3.1 ประเภทของผู้นำ
 - 3.2 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ
4. แบบภาวะผู้นำ
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
6. สถานศึกษาอาชีวศึกษา
7. การจัดการศึกษา การเรียนการสอนอาชีวศึกษา
8. คุณธรรมและหลักการในการจัดการอาชีวศึกษา
9. สมรรถนะของครูผู้ทำหน้าที่บริหารงานอาชีวศึกษา
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

การศึกษาความหมายของผู้นำที่เสนอไว้โดยนักการศึกษาผู้มีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมของผู้นำ พบว่ามีการให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันดังนี้

สมยศ นาวิการ (จินตนา อะทะไชย, 2544, หน้า 11) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับเรื่องสิ่งและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม สามารถที่จะสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะ ไม่มีความหมาย นอกจากนี้ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 31) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่ชักจูงให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นผู้ที่เข้าใจ เห็นใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจเคารพและรักใคร่ ไว้วางใจต่อผู้นำนั้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 8) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม โดยให้นำพากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วีระชาติ วิลาศ (2550, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำที่มุ่งงานในการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลอื่นๆหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความคิดริเริ่ม สามารถชักนำและจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความเต็มใจ รวมถึงสามารถวางแผนดำเนินงานได้ดี

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ลิเคิร์ท (Likert) (อรุณ รักธรรม, 2540, หน้า 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อ พบปะเจรจากับบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของเขา

สมเดช สีแสง (2542, หน้า 114 - 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตานั้นก็คือ การสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของการเป็นภาวะผู้นำ ของผู้นำ ที่จะต้องเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลและศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง นอกจากนี้ผู้นำยังต้องทำหน้าที่บริหารคน วัสดุและภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหารด้วย เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่นักการศึกษาได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 25) ได้กล่าวถึงยุทธวิธีหรือแนวทางที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีต้องมีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ
2. ผู้นำที่ดีต้องมีความจริงใจต่อผู้ตาม
3. ผู้นำที่ดีต้องสามารถสอนแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้
4. ผู้นำที่ดีต้องมีความแน่นอนและเด็ดเดี่ยวมั่นคงในความคิดเห็นที่เห็นว่าถูกต้อง
5. ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อตรง
6. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี
7. ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนช่างสังเกตและมีจิตวิทยาบ้างตามสมควร
8. ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อความหมายได้อย่างดี

9. ผู้นำที่ดีต้องไม่ให้คำมั่นสัญญาอะไรง่าย ๆ
10. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน
11. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักยอมรับข้อผิดพลาด
12. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รู้จักบริหารเวลา
13. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้จากแรงกดดันในแต่ละวันบ้าง
14. ผู้นำที่ดีต้องไม่เป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป

เบนเน่และชีทส์ (Benne & Sheets) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม-สนับสนุน (Initiator-contributor) เสนอจุดมุ่งหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีทำงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา
2. บทบาทการเป็นผู้เสาะหา- ผู้ให้ข้อมูล (Information- seeker/giver) สอบถามหาข้อมูล นำข้อมูลแสดงทรรศนะและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ
3. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยกันได้ดี
4. บทบาทเป็นผู้ชี้แนะ (Oriented) สรุปผล ซึ่งประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดมุ่งหมาย เพื่อ ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน
5. บทบาทเป็นผู้ให้พลัง (Energizer) กระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น
6. บทบาทเป็นผู้กระตุ้น (Encourager) แสดงความเป็นมิตรความอบอุ่นใจ ให้กับสมาชิกของกลุ่ม กระตุ้นพวกเขาและให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา
7. บทบาทเป็นผู้ปรองดอง (Harmonizer) ประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกันของสมาชิกกลุ่ม และพยายามลดความแตกต่างที่ไม่ลงรอยกัน
8. บทบาทเป็นผู้รักษาประตู (Gatekeeper) พยายามให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคน
9. บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน (Standard setter) ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่ม และตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

10. บทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์กลุ่ม (Group observer) ฝึามองการทำงานของกลุ่มให้ ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่สมาชิกทำกันอยู่และแนวทางการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

11. บทบาทเป็นผู้ตาม (Follower) กลุ่มทำอะไรก็ทำตามอย่างเป็นมิตร

วีระชาติ วิชาธร (2550, หน้า 20) ได้เสนอว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรที่จะเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3. บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่างๆ ภายในองค์กร การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึงการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

6. บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำ มีดังนี้

1. บทบาทหน้าที่บริหาร กล่าวคือเริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย ไปจนถึงการตรวจสอบและสามารถวางตัวบุคลากรใน

แต่ละฝ่ายให้สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. บทบาทหน้าที่อำนาจการ กล่าวคือ ผู้นำควรมีความเป็นมิตรมีความจริงใจต่อบัณฑิตบัญชาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นรวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. บทบาทหน้าที่ประเมินและติดตาม กล่าวคือ มีหน้าที่ ติดตามเพื่อประเมินและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กร ทราบการปฏิบัติงานโดยที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นเกณฑ์ และเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน

3. ประเภทของผู้นำและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

3.1 ประเภทของผู้นำ

เลวินและคณะ (Lewin & others) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 32) ได้กล่าวถึงประเภทของผู้นำโดยพิจารณาจากพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำหรือการใช้อำนาจว่า ผู้นำมี 3 ประเภทดังนี้

1. ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ผู้อื่นทำ ให้ทราบจุดหมายของการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวิธีการทำงาน ให้ทุกคนทราบจุดหมายของการทำงาน โดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez- faire) เป็นแบบผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ผู้นำเป็นเพียงผู้จัดทาสตูดอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นให้และคอยตอบข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง จนอาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของผู้นำแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. แบ่งโดยใช้พฤติกรรมในการเป็นผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

1.1 ผู้นำแบบสั่งการหรือเผด็จการ เป็นผู้นำที่บริหารงานในองค์กรหรือในกลุ่มโดยการออกคำสั่งให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการโดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใดๆ ได้หรือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.2 ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตย คือผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสนใจต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานอย่างมาก

2. แบ่งโดยใช้การเกิดเป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

2.1 ผู้นำโดยตำแหน่ง หมายถึงผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำองค์การตามกฎหมาย เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ผู้นำโดยความเหมาะสมของคุณลักษณะ หมายถึงผู้นำที่ได้รับความเห็นชอบให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือองค์การเนื่องจากการมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม เช่น มีการศึกษาดี มีฐานะดี มีวงศ์สกุลที่ดี เป็นต้น

2.3 ผู้นำโดยการสืบทอด หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้นำโดยการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น หัวหน้าเผ่าของชนพื้นเมืองบางกลุ่ม และ พระมหากษัตริย์ เป็นต้น ซึ่งผู้นำประเภทนี้ถือเป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอีกด้วย

3.2 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำหมายถึงลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์การก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีซึ่งเสนอไว้โดยนักการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของผู้นำ ซึ่งเสนอไว้ดังนี้

ดอลล์ (Doll อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ ต่ายแสง, 2543, หน้า 34) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. ควรเป็นบุคคลที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกในกลุ่ม มิได้มองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่จะต้องมองเขาในฐานะที่เป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความคิดและมีความต้องการส่วนตนด้วย
2. ควรมีความกระฉับกระเฉง ต้องกระทำตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้นแจ่มใส ร่าเริง
3. ควรจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม มีความคิดไม่แตกต่างหรือห่างจากความคิดเห็นของกลุ่มมากนัก
4. ควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์การต่างต้องการความช่วยเหลือเมื่อต้องเผชิญปัญหา ผู้นำจึงต้องเป็นที่พึ่งของสมาชิกได้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม
5. สามารถควบคุมอารมณ์เกี่ยวกับความตึงเครียด ความวิตกกังวล อารมณ์ก้าวร้าวของตน

6. ควรเป็นคนมีสติปัญญา รอบรู้ในวิชาการต่างๆเป็นอย่างดี

7. ควรสนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ต้องรู้จักบทบาทของตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบและมีความก้าวหน้าทางการศึกษา

ถวิล มาตรเลียม (2544, หน้า 121-123) ให้ทัศนะว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สร้างประสิทธิผลในงานนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร

1.1 ความมุ่งมั่นที่จะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน

1.2 มีความริเริ่มสูง

1.3 มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระฉับกระเฉงเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การ(โรงเรียน)

1.4 เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก

1.5 ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู-อาจารย์แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือสามารถมอบหมายงานการสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู-อาจารย์

1.6 มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู - อาจารย์

1.7 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง

1.8 สิ่งสำคัญยิ่ง คือ เป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) คือ การเข้าหาปัญหา ควบคุมสถานการณ์ เตรียมพร้อม ป้องกันสืบค้น ปรับประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่างๆ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แทนที่จะดำรงสถานการณ์ไปเรื่อยๆ ปล่อยให้ปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขหรือจัดการ

2. ความสามารถในกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวันนั้นจะเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็นหรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วยหมุนเวียนอยู่เช่นนี้วันแล้ว วันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความหลากหลาย รวมถึงความคลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์แต่ละวันซึ่งยากแก่การ

คาดเดาว่าอะไรจะเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในโรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคน และในขณะเดียวกันก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความร่วมมือบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน สามารถสาธิต นิเทศครู-อาจารย์ได้ มีความระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการสอนและการเรียน เช่น เกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่องมือ/อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนำมาบูรณาการในเป้าหมายของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

เบิร์ค (Burke, Robert) (สมชาย เทพแสง ,2547, หน้า 55-62) ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. Envision ผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการที่กว้างไกล โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ และที่สำคัญ เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้รู้จักใช้เครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต อันจะเป็นผลให้เยาวชนไทยสามารถแข่งขันกับเยาวชนต่างประเทศในเวทีโลกได้เป็นอย่างดี

2. Enable ผู้นำการศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน สามารถให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการคุณภาพ สามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) หรือโค้ช (Coach) ได้มีการชี้แนะหรือนำทางสว่างให้กับครู คณาจารย์ ผู้เรียน ในบางครั้งก็แนะนำผู้ปกครองและชุมชนได้

3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

4. Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลาอย่าให้หมด เพราะไฟในวิญญาณจะคอยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นชวนขวายตลอดเวลา ผู้นำที่มีไฟจะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุข และสนุกต่อการทำงาน

5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสพผลสำเร็จ ขณะเดียวกันตั้งความหวังไว้สูง และค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ยกเลิกลงกลางคัน

6. Enhance ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench marking) ไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะในระดับห้องเรียน ระดับหมวด ฝ่าย หรือระดับโรงเรียน โดยทุกฝ่ายร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานร่วมกัน

7. Encourage ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนให้ประสพผลสำเร็จ โดยขจัดความกลัวให้หมดสิ้น

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถยังรู้จิตใจของบุคลากรและอ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุม รอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่สามารถมองไกลและเน้นในภาพรวมมากกว่า การมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี
 - 1.2 มีความรู้ ทวีไปเป็นอย่างดี และ
 - 1.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่

- 2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดี วาจาดี และ วางตนเหมาะสม เป็นต้น
- 2.2 มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญอดทน มีเมตตา และมีใจเป็นธรรม เป็นต้น
- 2.3 มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

4 แบบภาวะผู้นำ

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ (2542, หน้า, 176) รูปแบบของผู้นำในองค์การ ผู้นำในองค์การสามารถที่จะแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการแบบเด็ดขาด โดยวิธีวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองและไม่ปรึกษาขอความเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว และจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่ง แม้จะไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้นำของตน ในบางครั้งก็ตาม การสั่งงานแบบนี้เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความรวดเร็วทันใจ
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบให้สิทธิเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานการบริหารงานแบบนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อาจเกิดความล่าช้าในการบริหารงานได้เช่นกัน ถ้ามีกลุ่มบุคคลที่ไม่ชอบทำงานแต่ชอบ ที่จะอยู่เฉย ๆ หรือคัดค้านในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์การแฝงตัวอยู่ในงาน
3. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไปตามความคิดเห็นของตนเองโดยไม่ต้องปรึกษาหารือกับตนก่อน และไม่วินิจฉัยสั่งการใด ๆ วิธีนี้ไม่เป็นที่นิยมปฏิบัติกันในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เหตุผลเพราะโอกาสผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมีมาก การบริหารงานแบบนี้จะส่งผลเสียต่อกระบวนการบริหารองค์การทั้งระบบเพราะขาดการติดตามดูแล และจะนำมาซึ่งความเสียหายหรือความสูญเสียในทรัพยากรการผลิตต่าง ๆ ในองค์การ

การใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือกลุ่มของผู้หน้านั้นแบ่งได้เป็น 6 ประการ ดังนี้ (French & Raven) (วิโรจน์ สารัตนะ, 2545, หน้า 39)

1. อำนาจในการลงโทษ อำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจหน้าที่ที่ตรงข้ามกับการให้รางวัล ซึ่งถ้าผู้ที่มีความสามารถในการให้ประโยชน์มากเท่าไร ก็มักจะมีอำนาจในการให้โทษน้อยลงไป วิธีแสดงออกของอำนาจแบบนี้มักจะเป็นการลดหรือตัดสิ่งที่เป็นคุณค่าสำหรับตัวผู้ปฏิบัติงาน
2. อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งเฉพาะอย่างในโครงสร้างองค์การ และอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเฉพาะอย่าง อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอาจจะเป็นไปตามหน้าที่โครงสร้างขององค์การ มีลักษณะเป็นทางการ เป็นผู้บริหารที่สามารถสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนทำงานได้
3. อำนาจจากการอ้างอิงหรือใกล้ชิด เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการที่จะสร้างความเคารพยกย่องและความภักดี เป็นผู้นำที่เป็นที่เคารพยกย่องเนื่องจากอยู่ในสังกัดของสถาบัน หรือกลุ่มคนที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเชื่อถืออยู่แล้ว เช่น จบการศึกษารุ่นเดียวกัน นามสกุลเดียวกัน เป็นคนภาคเดียวกัน ความรู้สึกร่วมนี้จึงกลายเป็นอำนาจโดยปริยาย นอกจากนี้ผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดี พฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถนำคนได้โดยง่าย อาจไม่ต้องอาศัยอำนาจบังคับบัญชาเลย
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากทักษะส่วนตัว ความรู้ด้านเทคนิค ความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงของผู้บริหารที่ผ่านมา จึงเกิดการดำเนินงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป และถ้าหากผู้บริหารมีอำนาจชนิดนี้ก็จะสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องที่ตนถนัดเชี่ยวชาญ ชำนาญได้
5. อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสารมาก ซึ่งอาจจะเป็นอำนาจที่เกิดมาได้จากเรื่องความสามารถในการควบคุม การประเมินการควบคุม การเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งถ้าผู้ใดที่มีข้อมูลมากผู้นั้นสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง สำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ
6. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลหรืออำนาจในการให้คุณ ซึ่งอาจจะเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความสามารถในการจัดหารางวัลให้กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความสามารถในการทำให้สิ่งต่างๆที่มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจสามารถ จัดอบรมพิเศษ โดยทั่วไปถ้าผู้บริหารมีอำนาจในการให้ประโยชน์ได้มากก็ถือว่ามีอำนาจชนิดนี้มาก แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถจัดหาสิ่งต่างๆที่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในรูปของรางวัลแล้วนั้น จะทำให้ขาดอำนาจชนิดนี้ไปโดยปริยาย

ปีเตอร์สัน (Peterson,1986) (ถวิล มาตรเยี่ยม,2544, หน้า 129-130) กล่าวว่า จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน (ทั้งบุรุษและสตรี) แสดงออกถึงภาวะผู้นำเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น มีพลัง และต้องมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน บริหารงานด้วยความราบรื่น มีปัญหาน้อยหรือแทบไม่มีปัญหาเลย เป็นนักบริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) เป็นผู้ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก โดยจะถือว่าครู - อาจารย์ และพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นผู้ร่วมงานที่มีความสำคัญยิ่งในการ กระจายความรับผิดชอบให้กับครู-อาจารย์ ให้กับทีมงานต่างๆ และใช้วิธีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะได้รับความร่วมมือและจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในที่สุด และนอกจากนั้น ผู้นำประเภทนี้สามารถที่จะสร้างตัวแทนจากกลุ่มบุคลากรและจากกลุ่มนักเรียนที่เห็นว่าเป็นผู้มีความเชื่อ มีวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จุดเน้นของโรงเรียนก็คือ ความเป็นเลิศ คณะบุคลากรมีความรู้สึกที่ว่าพวกเขามีลักษณะเป็นมืออาชีพ และนักเรียนมีความรู้สึกชื่นชมและกระตือรือร้น

2. ภาวะผู้นำแบบผู้เลือกปัญหา เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ แต่ดูเหมือนว่าเขาเองอยู่ท่ามกลางปัญหามากมาย ผู้นำประเภทนี้มักจะเน้นเฉพาะปัญหาที่เขาคิดว่าสามารถจะแก้ไขให้ประสบผลสำเร็จได้ และในขณะเดียวกัน ลักษณะผู้บริหารประเภทนี้คล้ายๆ กับว่า จะเป็นนักบริหารเชิงรุก และมีผลงานมาก แต่เขาได้เก็บปัญหาที่บดบังเอาไว้อีกเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าปัญหาได้แก้ไขไปเพียงบางส่วนเท่านั้น

3. ผู้นำแบบดูแลควบคุม ได้แก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน คลุมเครือ มองไม่เห็นปัญหา มีความรู้สึกที่ทุกอย่างภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจ และตัวเขาเองก็มีความรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จแล้ว เช่นเดียวกัน ให้ความสนใจน้อยมากกับการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจเกี่ยวกับแผนงานโครงการพัฒนา ไม่สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพราะเห็นว่าครู-อาจารย์ถูกฝึกอบรมและได้รับการศึกษามาดีแล้ว ประเด็นต่างๆ ดังกล่าวมานี้จะเป็นเครื่องบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และนับวันจะเสื่อมถอยลงไปมากที่สุด

4. ภาวะผู้นำแบบนักผจญเพลิง ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ไม่มีความชัดเจน คลุมเครือ หรืออาจจะเรียกว่าไม่มีวิสัยทัศน์เลย เป็นผู้ที่อยู่ท่ามกลางปัญหา ยุทธศาสตร์ของผู้บริหารประเภทนี้คือการกระโจนเข้าสู่ปัญหาและรีบแก้ไขทันทีที่ปัญหาเกิดขึ้น วิธีการเช่นนี้มักจะ

ได้ผล นั่นคือสามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันใจและประสบผลสำเร็จ แต่ผลจากการแก้ปัญหาโดยวิธีนี้มักจะเกิดความยุ่งเหยิงอยู่บ่อยๆ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ระยะสั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลแบบยั่งยืนในระยะยาว ปัญหาลักษณะเดิมนั้นมักจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ไม่มีการวางแผนพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาว ภาวะผู้นำประเภทนี้จะส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาจากคณะบุคลากร และในที่สุดครู - อาจารย์ก็จะทยอยขอย้ายออกไป

เฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard) (บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 236) แบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบงการ(Directing style) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง มุ่งคนต่ำ จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจและความสามารถต่ำ
2. ผู้นำแบบสอนแนะ(Coaching style) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจที่เพียงพอแต่มีความสามารถต่ำ
3. ผู้นำแบบสนับสนุน(Supportive style) เป็นแบบที่มุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถเพียงพอแต่มีแรงจูงใจต่ำ
4. ผู้นำแบบมอบอำนาจ(Delegating style) เป็นแบบที่มุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงและแรงจูงใจสูงมาก

ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 1991) (บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 220-225) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายแห่งความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ (Path - goal theory of leadership) ซึ่งถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐานแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่ง ที่เน้นความสำคัญที่ผลกระทบของผู้นำต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิถีทางความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะทำให้อบรรลุเป้าหมาย การให้รางวัลมีส่วนสัมพันธ์เข้ากับการบรรลุเป้าหมาย และให้ความสำคัญที่เป้าหมาย ซึ่งตัวแบบทั่วไปของ เฮาส์ และแต่ละส่วนของทฤษฎีจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) มีรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำอยู่ 4 แบบที่แตกต่างกัน อันเป็นส่วนประกอบของแบบจำลองวิถีทางสู่เป้าหมายของ เฮาส์ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบบงการรู้ว่าอะไรคือ สิ่งที่พวกเขาสามารถคาดหวังพวกเขาจะเตรียมคำแนะนำเฉพาะอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะต้องใช้ จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่จะปฏิบัติ

ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประสานงาน ตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะของผู้นำกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating) ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อการจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสาระสำคัญในความสัมพันธ์ของงาน จะชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น และจะพยายามใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

1.4 ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement oriented leadership) โดยที่ผู้นำที่เน้นความสำเร็จ นั้นจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจะเน้นความสำคัญไปที่การเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

2. องค์ประกอบทางสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบจะสามารถทำได้ดีเฉพาะในบางสถานการณ์เท่านั้น ไม่สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมในทุกหนทุกแห่ง มีองค์ประกอบหลักอยู่ 2 อย่างที่สัมพันธ์ต่อกัน คือ คุณลักษณะของผู้ตาม และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม (Environmental force) ด้วยการยอมรับต่อคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้จึงยืนยันว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในขอบเขตที่ว่า พวกเขาเห็นพฤติกรรมนั้นเป็นทั้งแหล่งที่ทำให้เกิดความพอใจ หรือเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความพอใจในอนาคต คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตส่วนหนึ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะที่ยอมรับได้และพึงพอใจ

เรดดิน (Reddin) (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545, หน้า 32) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 มิติดังนี้

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามนั้น ได้เข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร และมีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำก็จะมีผลเหมาะสมมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมของผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์การนั้น มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ เพราะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับบริบทของการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบในสถานการณ์ภาวะผู้นำ

5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ด้านพฤติกรรมกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐต้องศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดการศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ความคุ้มครอง การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ จึงได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการศึกษาแห่งชาติของไทย หรือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมให้

สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 21-38)

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของ แต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และความรู้ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้
 - 5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา
 - 5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่น อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาคือ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมกับแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา จากบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น พอจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้ที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน จะต้องบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความรู้คู่คุณธรรม และประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ นอกโรงเรียน
3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสาระหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน และให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

Murphy (อ้างอิงใน โยธิน สกุลเดช, 2548, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษา Murphy ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) จำนวนของเนื้อหา 2) การจัดเนื้อหา 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้ 6) การบ้านหรืองานที่มอบหมาย 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร และ 8) คุณภาพของจุดประสงค์

5.2 แบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทตลอดจนภาระหน้าที่ของผู้นำนั้นมีมากมาย และได้มีผู้จำแนกไว้ ดังนี้ Knezevich (อ้างอิงใน พัฒนา อำทำว. 2548, หน้า 12-13) ได้นำเสนอในส่วนของ บทบาทและความสามารถในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร (Direction setter) สามารถนำเทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร
2. ความสามารถในการกระตุ้นภาวะผู้นำ (Leader catalyst) คือมีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของภาวะผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวลงใจคน
3. ความสามารถในการเป็นนักวางแผน (Planner) รู้กระบวนการวางแผนสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน
4. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมและรอบคอบ
5. ความสามารถในการเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและการพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี
6. ความสามารถในการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในวิชาชีพ
7. ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
8. ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) การรู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียน ทั้งในและนอกองค์การ รู้จัดวิธีให้ข้อมูลข่าวสารและรู้หลักการประชาสัมพันธ์
9. ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict manager) การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
10. ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) การสามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้
11. ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ (System manager) เข้าใจถึงรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

12. ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) การเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร

13. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personal manager) รู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource manager) ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุ งานด้านธุรการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

15. ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมินผล และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่าง ๆ

16. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) ซึ่งจะต้องมีทักษะในการที่จะติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ตลอดจนการพิจารณาเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

17. ความสามารถในภาวะผู้นำในงานสังคม (Ceremonial head) นอกจากความสามารถในการบริหารด้านต่าง ๆ แล้วจะต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221-224 อ้างอิงใน วีระชาติ วิชาตร, 2550, หน้า 40 - 50) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ และ 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (Defining the school mission) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของสถานศึกษาออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่

ง่ายต่อครู โดยในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของสถานศึกษา ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการบริหารการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์การ การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน โดยผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของสถานศึกษาได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ข้อมูลผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตาม ความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียน ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในด้านของตัวครู ตัวนักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) การจัดส่งเสริมให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ภายในห้องเรียน รวมทั้งการจัดให้รางวัลและการให้ การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบ ใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีโอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน นักศึกษา รวมถึงข้อมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะสามารถแสดงให้เห็นได้จากจำนวนของนักเรียน นักศึกษาที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารนั้นได้มีส่วนให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

6. สถานศึกษาอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2 ประเภท ดังนี้

สถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เฉพาะด้านสาขาวิชาชีพ

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ หรืออาจเกิดจากการรวมตัวกันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขึ้นมาเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาได้ โดยสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (หมายเหตุ การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษายังอยู่ในระหว่างเตรียมการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551)

ปัจจุบันมีสถานศึกษาอาชีวศึกษามีจำนวนสถานศึกษารวม ทั้งสิ้น 404 แห่ง ซึ่งแบ่งตาม ความเชี่ยวชาญประสบการณ์เฉพาะด้านสาขาวิชาที่เปิดออกเป็น 11 กลุ่ม เรียงลำดับตามจำนวน สถานศึกษาที่มีจากจำนวนมาก-น้อย ดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยการอาชีพ มีจำนวนทั้งสิ้น 146 แห่ง จัดตั้งในทุกจังหวัด กระจายไปในระดับ อำเภอ เพื่อจัดบริการการเข้าถึงการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล เปิดสอนได้ทุกประเภท และสาขาวิชาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ
2. วิทยาลัยเทคนิค มีจำนวนทั้งสิ้น 110 แห่ง จัดตั้งในทุกจังหวัด กระจายไปในระดับ อำเภอ เพื่อดำเนินจัดให้บริการแก่ประชาชนได้เข้าถึงและรับบริการการศึกษาเพิ่มขึ้น มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ประเภทวิชาอุตสาหกรรม รวมทั้งอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และอาจเปิดสอนในประเภทและสาขาวิชาอื่นๆ บ้าง
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 54 แห่ง จัดตั้งขึ้นในบางจังหวัด มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น และอาจเปิดสอนหลักสูตรระดับ ปวช. และ ปวส. บ้าง
4. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งสิ้น 45 แห่ง จัดตั้งขึ้นในบางจังหวัดมี ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ประเภทวิชาเกษตรกรรม และอาจเปิดสอนประเภทและสาขาวิชา อื่นบ้าง
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง จัดตั้งขึ้นในบางจังหวัด มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ประเภทวิชา คหกรรม พาณิชยกรรม และอาจเปิดสอนประเภทและ สาขาวิชาอื่นบ้าง
6. วิทยาลัยพณิชยการ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นวิทยาลัยที่มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาพาณิชยกรรม และอาจเปิดสอนประเภทและ สาขาวิชาอื่นบ้าง
7. วิทยาลัยประมง มีจำนวนทั้งสิ้น 3 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาประมง
8. วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มีจำนวนทั้งสิ้น 3 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นวิทยาลัยที่มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
9. วิทยาลัยเทคโนโลยีการต่อเรือ มีจำนวนทั้งสิ้น 3 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นวิทยาลัยที่มี ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาอุตสาหกรรมการต่อเรือโดยเฉพาะ

10. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 2 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาศิลปกรรม

11. วิทยาลัยช่างทองหลวง มีจำนวนทั้งสิ้น 1 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางในประเภทวิชาศิลปกรรมด้านช่างทองหลวงโดยเฉพาะ

7. การจัดการศึกษา การเรียนการสอนอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 กำหนดความหมาย “การอาชีวศึกษา” หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี และกำหนดความหมาย “การฝึกอบรมวิชาชีพ” หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการ หรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ส่วน มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจจัดการอาชีวศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ดังกล่าว โดยได้จัดบริการการศึกษาวิชาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาประชาชน โดยแบ่งกลุ่มสายวิชาชีพที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 9 ประเภทวิชาและในแต่ละประเภทวิชาจะแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ ออกไปอีกหลายสาขาตามความต้องการเพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความชอบ ความถนัด ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้เป็นการเรียนอย่างมีความสุข โดยได้จัดเตรียมหลักสูตรวิชาชีพแต่ละประเภทวิชาในหลักสูตรระดับต่าง ๆ ตั้งแต่หลักสูตรระดับฝึกอบรมในระยะสั้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไปจนถึงระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1. ระบบการจัดอาชีวศึกษาพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ข้อ 8 กำหนดให้ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยจัดในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการ สำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

1.3 การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐใน เรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งใน สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานของรัฐ

2. ประเภทวิชาในการจัดการเรียนการสอนของการอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาได้จัดแบ่งกลุ่มสายวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนบริการให้แก่เยาวชนและประชาชน เป็น 9 ประเภทวิชา ดังนี้

- 2.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
- 2.2 ประเภทวิชาศิลปกรรม
- 2.3 ประเภทวิชาคหกรรม
- 2.4 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
- 2.5 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- 2.6 ประเภทวิชาเกษตรกรรม
- 2.7 ประเภทวิชาประมง
- 2.8 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- 2.9 ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. หลักสูตรการอาชีวศึกษา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการ อาชีวศึกษากำหนด

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ หลักสูตรการศึกษาระดับฝีมือ (Skill) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คือ หลักสูตรการศึกษาระดับเทคนิค (Technician) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี ได้รับวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

3.3 หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คือ หลักสูตรการศึกษาระดับเทคโนโลยี (Technology) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า เพื่อเข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 4 ปี และรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. หรือ ปวท. เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

3.4 หลักสูตรอื่น ๆ เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นพิเศษ เฉพาะพื้นที่ เฉพาะสาขา หรือวิธีการพิเศษ เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มที่มีอยู่ในประเทศให้เป็นไปอย่างกว้างขวาง ทั้งถึงเลื้ออำนาจและง่ายต่อการเข้าถึง ดังนี้

3.4.1 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่จัดบริการวิชาชีพให้แก่นักเรียน นักศึกษา ประชาชน เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพระดับกึ่งฝีมือ จนถึงระดับฝีมือ (Semi -Skill)

3.4.2 หลักสูตรภายใต้โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นหลักสูตรพิเศษที่จัดขึ้นเพื่อ เกษตรกรที่กำลังประกอบอาชีพด้านการเกษตร ได้ยกระดับการศึกษาพัฒนาศักยภาพส่วนตนให้สูงขึ้น โดยการเรียนไปพร้อมๆ กับทำอาชีพไปด้วย เป็นหลักสูตรพิเศษที่จัดบริการอย่างยืดหยุ่นและเลื้ออำนาจการเข้าถึงการศึกษาระดับเกษตรแก่ประชาชน เปิดสอนเฉพาะในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 19 - 24)

8. ยุทธศาสตร์และหลักการในการจัดการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ คือ การพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถาน ศึกษา กับสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษาภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรตามหลัก

เศรษฐกิจ พอเพียง เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลให้ยึดหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ทางการศึกษาพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ สามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการอาชีวศึกษา ดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลสำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ (เอกสารแนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 มกราคม 2549) ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม

มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย

มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ

ในที่นี้ยกมาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย คือ มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ

ข้อกำหนด 6 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

ข้อกำหนด 6.1 ใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการ ผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานหรือบุคคล ภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ 32 ระดับคุณภาพการบริหารของผู้บริหารที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาคมอาชีวศึกษา ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อกำหนด 6.2 จัดระบบการดูแลบุคลากรของสถานศึกษาด้าน คุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 33 ร้อยละของบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

ข้อกำหนด 6.3 จัดระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 34 ระดับคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้ของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549, หน้า 12)

9. สมรรถนะของครูผู้ทำหน้าที่บริหารงานอาชีวศึกษา

จากผลงานวิจัยของ ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อการจ้างงาน (Center on Education and training for Employment) มหาวิทยาลัย Ohio เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1972 พบว่าผู้บริหารงานอาชีวศึกษานั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ในวิชาการ วิชาชีพ และมีความสามารถ ซึ่งรวมทั้งมีพรสวรรค์ในการบริหารแล้ว ผู้บริหารงานอาชีวศึกษายังจะต้องพัฒนาตัวเอง ให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษาให้สำเร็จผลใน 10 เรื่อง ต่อไปนี้ คือ

สมรรถนะของผู้บริหารงานอาชีวศึกษา (Vocational Administrator Competency Profile) ประกอบด้วย

1. การวางแผน พัฒนา และประเมินผลโปรแกรม
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การให้บริการนักศึกษา
4. การบริหารงานบุคคล
5. การพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาบุคลากร
6. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน
7. การบริหารปัจจัยอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์
8. การบริหารงานธุรการและการเงิน
9. การปรับปรุงโปรแกรมการเรียนอาชีวศึกษา
10. การเชื่อมโยงกับ BIL/GM

ในแต่ละสมรรถนะใหญ่ จะประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๆ จำนวนมาก แต่เมื่อยุบรวมสมรรถนะให้เป็นกลุ่มก้อน จะสามารถกำหนดสมรรถนะย่อย ในแต่ละสมรรถนะใหญ่ทั้ง 10 ประการได้เป็น 33 สมรรถนะย่อย ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน พัฒนา ประเมินผล โปรแกรม ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาแผนงานอาชีวศึกษาของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่
2. การบริหารการเรียนการสอน (Instructional Management) ประกอบด้วย
 - 2.1 การขึ้นนำการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.2 การขึ้นนำการพัฒนาและปรับปรุงการเรียน – การสอน
 - 2.3 การบริหารงานพัฒนา ตามแผนงานหลัก
 - 2.4 การเตรียมการจัดระบบการเรียน – การสอน แบบสมรรถฐาน
3. การให้บริการนักศึกษา (Student Service) ประกอบด้วย
 - 3.1 การบริหารการรับสมัคร และคัดเลือกนักศึกษา เข้าสู่ระบบ
 - 3.2 การจัดบริการด้านแนะแนวอย่างเป็นระบบ
 - 3.3 การรักษาวินัยของสถานศึกษา
 - 3.4 การจัดตั้งหน่วยจัดหางานให้ผู้จบการศึกษา และจัดให้มีระบบติดตามผล
4. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ประกอบด้วย
 - 4.1 การคัดเลือกบุคลากรเข้าประจำการ สถาบันอาชีวศึกษา
 - 4.2 การนิเทศบุคลากรอาชีวศึกษา
 - 4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 4.4 การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา
5. การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนากุศลกร ประกอบด้วย
 - 5.1 การประเมินความต้องการพัฒนาตัวเอง ของบุคลากรแต่ละประเภท
 - 5.2 การจัดโปรแกรมพัฒนากุศลกร ตามความต้องการ
 - 5.3 การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ
6. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ประกอบด้วย
 - 6.1 การจัดตั้งศูนย์ประสานงาน และรวมดำเนินงานกับสภาที่ปรึกษาอาชีวะท้องถิ่น
 - 6.2 การส่งเสริมโปรแกรมการเรียนอาชีวศึกษาของโรงเรียน
 - 6.3 การดึงชุมชนมาร่วมกิจกรรมการจัดอาชีวศึกษา
 - 6.4 การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และองค์กรต่าง ๆ อันเป็นตัวแทนของชุมชน เพื่อ

การทำกิจกรรมต่าง ๆ
7. การบริหารปัจจัยอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ ประกอบด้วย
 - 7.1 การจัดสรรงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ให้กับโรงเรียนอาชีวศึกษา

- 7.2 การบริหารงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้รับ
- 7.3 การบริหารการจัดซื้อ จัดหาครุภัณฑ์ และระบบประกันคุณภาพสินค้า
- 8. การบริหารงานธุรการและการเงินของโรงเรียน
 - 8.1 การเตรียมการและการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน
 - 8.2 การกำหนดทรัพยากรการเงินสำหรับอาชีวศึกษาแต่ละโปรแกรม
 - 8.3 การเตรียมจัดทำคำเสนอของงบประมาณประจำปี
- 9. การปรับปรุงโปรแกรมการเรียนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย
 - 9.1 การใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาปรับปรุงโปรแกรมอาชีวศึกษาของโรงเรียน
 - 9.2 การนำทักษะการสืบสวนมาใช้ในกระบวนการปรับปรุงโปรแกรมอาชีวศึกษา
- 10. การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับ BIL/GM ประกอบด้วย
 - 10.1 การพัฒนาระบบการเชื่อมโยง
 - 10.2 การจัดตั้งระบบการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับ BIL/GM
 - 10.3 การจัดโปรแกรมการฝึกอบรม กับ BIL/GM

หมายเหตุ : BIL/GM ย่อมาจาก Business, Industry, Labor / Government & Military (วีระพันธ์ สิทธิพงศ์, 2543, หน้า 77-79)

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้วิจัย ดังนี้

กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนานักบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูในทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการทุกองค์ประกอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู

จตุรงค์ ภูอยู่เย็น (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ตามลำดับ 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชัย ศรีเสน่ห์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่นใน ด้านบทบาทที่เป็นจริง พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารดีเด่นมีระดับภาวะผู้นำแบบชายความคิด และแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายแบบของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารดีเด่นมีระดับภาวะผู้นำแบบชายความคิด และแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ และแบบมอบหมายงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านบทบาทที่คาดหวัง พบว่า โดยภาพรวมและในรายแบบของภาวะผู้นำ ผู้บริหารดีเด่นมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำแบบชายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น จำแนกตามตามพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ พบว่า แบบสั่งการ บทบาทที่เป็นจริงและในบทบาทที่คาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออกอยู่ในระดับมาก ที่เป็นลำดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน แบบชายความคิด พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออกอยู่ในลำดับสูงสุด ในด้านบทบาทที่เป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายของงานและนำไปชี้แจง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานรับไปปฏิบัติ ส่วนในด้านบทบาทที่คาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออก อยู่ในลำดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงาน บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออกอยู่ในลำดับสูงสุด ในด้านบทบาทที่เป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านบทบาทที่คาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่น

แสดงออก อยู่ในลำดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารของท่านช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก้ปัญหาบุคลากร เสมอ แบบมอบหมายงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออก อยู่ในลำดับสูงสุด ใน ด้านบทบาทที่เป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ส่วนในด้านบทบาทที่คาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารดีเด่นแสดงออกอยู่ในลำดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารของท่านอำนวยความสะดวกในการทำงาน แก่บุคลากรเป็นอย่างดี

นิธิตา บุรณจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรม ภาวะผู้นำทุกด้านในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางระดับมาก 2) ภาวะผู้นำด้านการทำทนายและกล้า เชีญกับกระบวนการและภาวะผู้นำด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้าน พัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเป็นระบบเปิดและความสัมพันธ์ชุมชน 3) จากการ สัมภาษณ์เชิงลึกสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณสามารถบูรณาการผลการวิจัยเพื่อการ ประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนี้ การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนต้องมีความเป็นอิสระในการบริหาร มีคณะกรรมการโรงเรียนโดยรัฐเป็นผู้ดูแล มาตรฐานการประกันคุณภาพ ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องมีความยืดหยุ่นและ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสามารถเรียนและทำงาน ควบคู่กัน การพัฒนาโรงเรียนต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากชุมชน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามแผนและเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ปัญญา รอดแพง (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหาร กับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ขอนแก่นมีภาวะผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.92 (2) โดย ภาพรวมขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสูง ซึ่งโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์ ขวัญ กำลังใจอยู่ในระดับสูงกว่าโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดสถาบันและโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดบุคคล (3) โดยภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับ สหสัมพันธ์พอควร แบบของผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์ ที่ยึดบุคคลและที่ยึดสถาบันมี ความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับพอควร

วิรุฬห์จิต ไบลี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลนักเรียน และด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ศรีสุนันท์ ต่ายแสง (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่มีแบบผู้นำที่มุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง

สุภาพ สมศรี (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏในด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (3) ผู้บริหารและอาจารย์ประจำต้องการให้อธิการบดี แสดงพฤติกรรมที่เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 5 อันดับ ได้แก่ อธิการบดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทุกด้าน อธิการบดีเป็นผู้รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อธิการบดีริเริ่มงานหรือโครงการใหม่ๆ เพื่อการบริหารงานของสถาบัน อธิการบดีรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์อย่างมีเหตุผล อธิการบดีสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

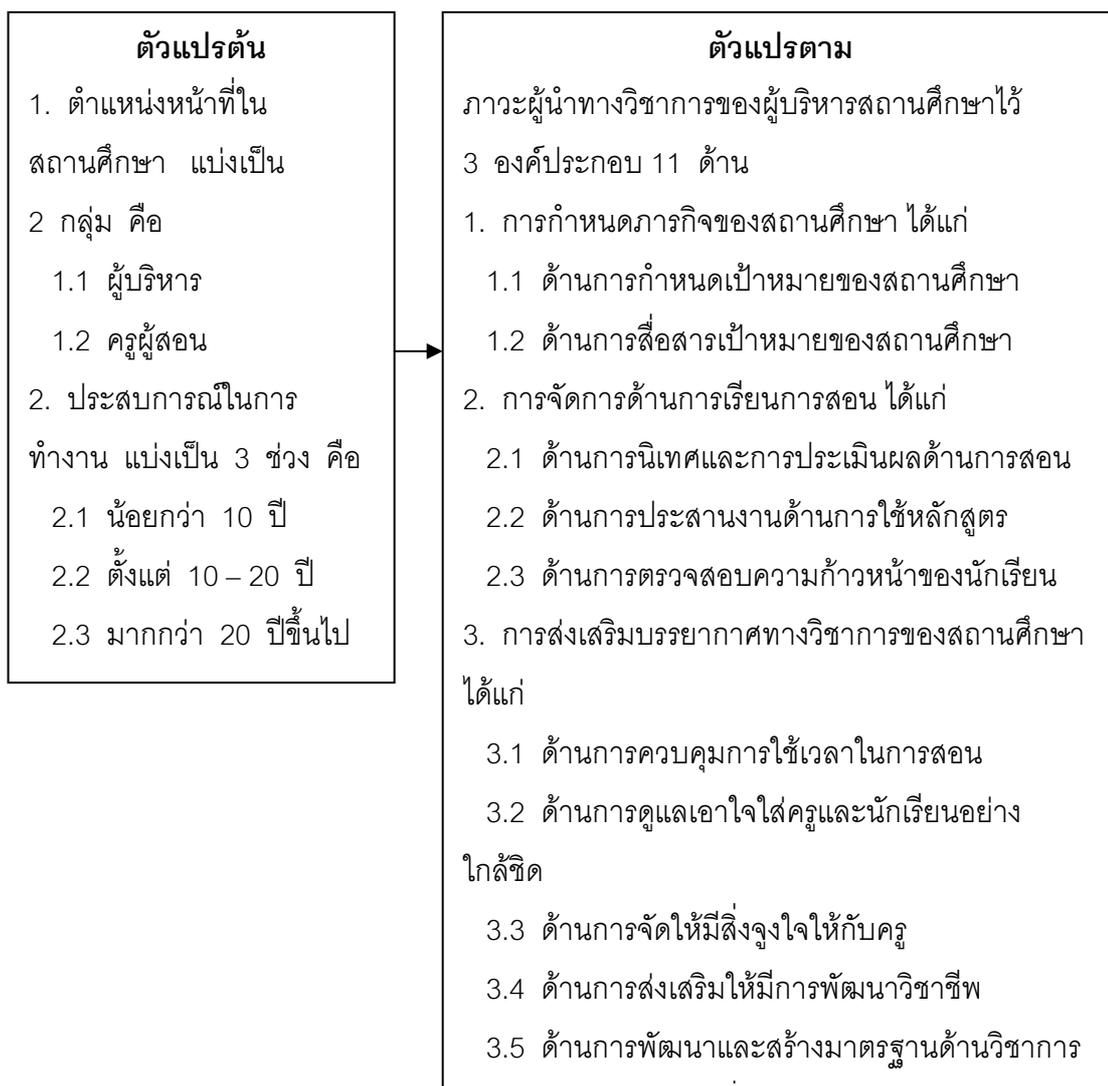
สมพิศ นันทสิริพร (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสุขภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้นำแบบมีประสิทธิผลสูงร้อยละ 70.32 และเป็นผู้นำแบบมีประสิทธิผลต่ำร้อยละ 29.68 สำหรับในกลุ่มผู้นำแบบมีประสิทธิผลสูง พบว่า เป็นนักพัฒนามากที่สุด ร้อยละ 17.19 นักบริหารร้อยละ 13.75 และผู้เผด็จการมีศีลปะร้อยละ 6.88 ตามลำดับ ส่วนผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ พบว่าเป็นแบบผู้นำงานมาก

ที่สุด ร้อยละ 15 รองลงมาได้แก่นักบุญ ร้อยละ 7.80 ผู้ประนีประนอม ร้อยละ 4.38 และผู้เผด็จการ ร้อยละ 2.50 ตามลำดับ (2) ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีพฤติกรรมสุขภาพในระดับดี (3) พฤติกรรมภาวะผู้นำกับ พฤติกรรมสุขภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับ ครูสายปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าของครูทุกองค์ประกอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย โดยใช้ของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221-224 อ้างอิงใน วีระชาติ วิลาศร, 2550, หน้า 40 - 50) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย