

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดของ นักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ โดยเสนอสาระสำคัญเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
2. ประเภทของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.1 ประเภทของผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและกระบวนการทางวิชาชีพ
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.2 แนวทางการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 - 5.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 - 5.2 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

การศึกษาความหมายของผู้นำที่เสนอไว้โดยนักการศึกษาผู้มีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมของผู้นำ พบว่ามีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 31) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่ชักจูงให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น และมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นและเป็นผู้ที่เข้าใจ เห็นใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจ เคารพและรักใคร่ ไว้วางใจต่อผู้นำนั้น

สมยศ นาวิกการ (จินตนา อะทะไชย, 2544, หน้า 11) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับเรื่องสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม สามารถที่จะสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา คุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะไม่มี ความหมาย นอกจากนี้ ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่กฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 8) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมมือกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม โดยให้นำพากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วีระชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำที่มุ่งงานในการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพามอบบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความคิดริเริ่ม สามารถชักจูงและจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความเต็มใจ รวมถึงสามารถวางแผนดำเนินงานได้ดี

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ลิเคิร์ต (Likert) (อรุณ รักธรรม, 2540, หน้า 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อ พบปะเจรจากับบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพของการ

ปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของเขา

สมเดช สีแสง (2542, หน้า 114 – 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเสมือนเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตน นั่นก็คือ การสร้างศรัทธาบาบามีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของการเป็นภาวะผู้นำของผู้นำ ที่จะต้องเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลและศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ประเภทของผู้นำและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

2.1 ประเภทของผู้นำ

ผู้บริหารหรือผู้นำ ถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทั้งองค์การรูปนัย (Formal organization) และองค์การรูปนัย (Informal organization) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่จะนำและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้นำ (Leader) จะต้องนำ (Lead) ผู้ตาม (Follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ/กลุ่ม ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามถ้าจะพิจารณาวิเคราะห์แยกประเภทของผู้บริหารหรือผู้นำ ก็อาจจะแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ดังนี้ (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 181)

1. ประเภทบังคับขู่เข็ญ (The drive leader) ปกครองแบบใช้อำนาจกดขี่สมบูรณแบบควบคุมขู่เข็ญให้ลูกน้องเกิดความกลัว สร้างความจงรักภักดีโดยใช้อำนาจบังคับลูกน้องให้สยบแทนที่จะใช้คุณงามความดีให้ลูกน้องเห็นคุณค่า

2. ประเภทเพิกเฉยละเลย (The default leader) ใช้วิธีการบริหารแบบตามสบายจะจมน้ำจะลอยน้ำ หรือว่ายนน้ำก็ได้ทั้งนั้น ปัญหามันเกิดขึ้นมันก็จะแก้ไปเองในที่สุด ไม่เคยแนะนำหรือวิจารณ์ลูกน้อง ถ้าลูกน้องไม่ปฏิบัติก็จะถูกละเลย

3. ประเภทชักจูงส่งเสริม (The draw leader) นายประเภทนี้ชอบที่จะดึงเอาศักยภาพของลูกน้องออกมาใช้ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค้นหาส่วนดีของลูกน้องแต่ละคน ยกย่องชมเชยเมื่อลูกน้องประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมอยู่เสมอ

4. ประเภทพัฒนา (The develop leader) เป็นผู้กระตุ้นเร้าและจูงใจให้ลูกน้องพัฒนาความสามารถและเชือศรัทธาตนเอง กล้าเสี่ยงและตัดสินใจ ลูกน้องได้เรียนรู้และถือเป็นแบบอย่างในตัวเขาและเป็นนายที่ทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกน้อง

ถวิล มาตรเลียม (2544, หน้า 121 – 123) ให้ทัศนะว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสร้างประสิทธิผลในการทำงานนั้น ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญ อย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นที่จะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน

2) มีความริเริ่มสูง

3) มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระฉับกระเฉงเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายขององการ

4) เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก

5) ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือ สามารถมอบหมายงานการสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู

6) มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู

7) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง

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

2. ความสามารถในการระบวงการแก้ปัญหา ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวันจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็นหรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วย หมุนเวียนอยู่เช่นนี้วันแล้ววันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้นำที่มีความอดทนต่อความหลากหลาย คลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์แต่ละวัน ซึ่งยากแก่การคาดเดาว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นและในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคม ภายในโรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคนและในขณะเดียวกันก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธาและมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความร่วมมือบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน สามารถสาธิตนิเทศครูอาจารย์ได้ มีความระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการสอนและการเรียน เช่น เกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนำมาบูรณาการในเป้าหมายของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

เลวินและคณะ (Lewin & others. อ้างอิงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 32) ได้กล่าวถึงประเภทของผู้นำโดยพิจารณาจากพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำหรือการใช้อำนาจว่า ผู้นำมี 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ผู้อื่นทำ ให้ทราบจุดหมายของการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวิธีการทำงาน ให้ทุกคนทราบจุดหมายของการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา
3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – faire) เป็นแบบผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ผู้นำเป็นเพียงผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นให้ และคอยตอบข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง จนอาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย

ประเภทของผู้นำตามแนวความคิดเห็นของนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. แบ่งโดยใช้พฤติกรรมในการเป็นผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ ผู้นำแบบสั่งการหรือเผด็จการ เป็นผู้นำที่บริหารงานในองค์การโดยการออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ โดยผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใดๆได้ หรือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน

การปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีอิสระ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสนใจต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานอย่างมาก

2. แบ่งโดยใช้การเกิดเป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) ผู้นำโดยตำแหน่ง หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำองค์การตามกำหนดหมาย เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น (2) ผู้นำโดยความเหมาะสมของคุณลักษณะ หมายถึง ผู้นำที่ได้รับความเห็นชอบให้เป็นผู้นำองค์การเนื่องจากมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม เช่น มีการศึกษาดี มีฐานะดี มีวงศ์สกุลที่ดี เป็นต้น (3) ผู้นำโดยการสืบทอด หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้นำโดยการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น หัวหน้าเผ่าของชนพื้นเมืองบางกลุ่ม และพระมหากษัตริย์ เป็นต้น ซึ่งผู้นำประเภทนี้ถือเป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอีกด้วย

2.2 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์การก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีซึ่งเสนอไว้โดยนักการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของผู้นำ ซึ่งเสนอไว้ ดังนี้

เบิร์ค (Burk, Robert. อ้างอิงในสมชาย เทพแสง, 2547, หน้า 55 – 62) ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล ควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกล โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ และที่สำคัญ เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้รู้จักใช้เครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต อันจะเป็นผลให้เยาวชนไทยสามารถแข่งขันกับเยาวชนต่างประเทศในเวทีโลกได้เป็นอย่างดี

2. Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน สามารถให้ความรู้บุคลากรในโรงเรียนได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการคุณภาพ สามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentors) หรือโค้ชได้ (Coach) มีการชี้แนะหรือนำทางสว่างให้กับครู คณาจารย์ ผู้เรียน ในบางครั้งก็แนะนำผู้ปกครองและชุมชนได้

3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

4. Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลาอย่าให้หมด เพราะไฟในวิญญาณจะคอยกระตุ้นให้เกิดพลังงานในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นขวนขวายตลอดเวลา ผู้นำที่มีไฟจะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและสนุกต่อการทำงาน

5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสพผลสำเร็จขณะเดียวกันตั้งความหวังไว้สูงและคอยๆนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ยกเลิกลางคัน

6. Enhance ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench-marking) ไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะในระดับห้องเรียน ระดับหมวด ระดับฝ่ายหรือระดับโรงเรียน โดยทุกฝ่ายร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานร่วมกัน

7. Encourage ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนให้ให้ประสพผลสำเร็จ โดยขจัดความกลัวให้หมดสิ้น

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากรและอ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมและรอบคอบ

9. Embody ผู้นำทางการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมมากกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ (1) มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี (2) มีความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี และ (3) มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ (1) มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดี วาจาดี และวางตนเหมาะสม เป็นต้น (2) มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญ อดทน มีเมตตาและมีใจเป็นธรรม เป็นต้น (3) มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภูมิบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจและมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและกระบวนการทางวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ ละแห่งของรัฐและเอกชน โดยในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า สถานศึกษา ประกอบด้วย สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชนที่อำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการ จัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

สุรพล สุพวงค์ (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่ มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาที่สมบูรณแบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความ เข้มแข็งของชุมชน เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การ บริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มี คุณภาพมีลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนคุณภาพ

อนุชา กอนพวง (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง ผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสั่งสมประสบการณ์ จนเกิดคุณ ลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่มากด้วย ความมุ่งมั่นตั้งใจและความต้องการเต็มเปี่ยมที่จะพัฒนาคุณภาพจากการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยแสดงให้เห็นจากคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหาร และพฤติกรรมกรรมการบริหาร และสามารถสร้างประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการศึกษาได้ อย่างประจักษ์ชัด และผ่านการรับรองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และมาตรฐานทาง วิชาชีพจากสมาคมทางวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง บุคคลที่เป็น ทั้งผู้บริหารและเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานจนเกิด คุณลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์มา

บริหาร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เกิดผลิตผลของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับ

หากเปรียบเทียบกับผู้บริหารในองค์กรประเภทอื่นๆ แล้วถือว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากกว่า ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผูกพันกับเรื่องการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือการเรียนรู้ (Hoy and Miskey, 2001 อ้างอิงในปฏิทัศน์ บุญรักษ์, 2553 หน้า 13) ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจ และความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูงและผู้บริหารโรงเรียนในยุคสมัยในปัจจุบันจะมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวพันกับการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน คือ การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจร่วม และการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจ การเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตร และการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ปาร์กและฮัล (Parkay and Hal, 2001 อ้างอิงในปฏิทัศน์ บุญรักษ์, 2553 หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ หรือ ผู้บริหารโรงเรียนในระยะเริ่มแรกเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วงสำคัญของชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติตามหรือผู้ตามมาเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำ วิธีชีวิตที่มีความสัมพันธ์เฉพาะในวงจำกัดผู้ปฏิบัติตามกลายเป็นมีความสัมพันธ์ซับซ้อนในวงกว้างหลายระดับมากขึ้นทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และสังคมฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ย่อมมีความสับสน คับข้องใจในตัวเองสูงและมีปัญหาการบริหารงานในระดับที่มาก อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดเนื่องจากขาดประสบการณ์ และความพร้อมในด้านต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาทำให้ไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีจุดเริ่มต้นที่ดี และเดินไปอย่างถูกต้องทางย่อมส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา

กระบวนการทางวิชาชีพของผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา และในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระยะต่างๆดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545 อ้างอิงในปฏิทัศน์ บุญรักษ์, 2553 หน้า 21)

ระยะที่ 1 ระยะสะสม (Accumulation) ในความรู้ ประสบการณ์ และผลงานก่อนการเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเป็นผู้บริหาร โดยการศึกษาด้วยตนเอง การทุ่มเททำงานในหลายด้าน การเรียนรู้จากผู้บริหาร หรือจากเพื่อนร่วมงาน และความพยายามแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมความพยายามเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร และความพยายามในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ

ระยะที่ 2 ระยะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก (Process of recruitment) ด้วยความมั่นใจในความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประสบการณ์ ผลงาน คุณลักษณะส่วนตัว ความไว้วางใจกับกระบวนการคัดเลือกกว่าเป็นไปอย่างโปร่งใสปราศจากระบบเส้นสาย หรือระบบอุปถัมภ์ เนื่องจากส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือกได้ใช้วิธีการตรวจสอบ และด้วยความมั่นใจในความพร้อมในฐานะการเงิน ของครอบครัว การที่จะต้องห่างไกลครอบครัว และการที่จะเผชิญกับปัญหาและสิ่งท้าทายใหม่ๆ

ระยะที่ 3 ระยะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ด้วยความคาดหวังสูง (High job expectation) เป็นความคาดหวังว่าจะทำอะไรได้ดีกว่าผู้บริหารเก่าๆ ที่เคยประสบมา เป็นความคาดหวังที่จะทำอะไรในสิ่งที่ไม่ควรทำ เป็นความคาดหวังที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความคาดหวังที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน และเป็นความคาดหวังที่จะให้เกิดผลงานเป็นที่ยอมรับจนได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากชุมชนและองค์กรต่างๆ

ระยะที่ 4 ระยะปฏิบัติการและเผชิญความเป็นจริง (Real world of work life) เป็นระยะที่ได้ใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุตามที่คาดหวังอย่างเต็มที่ เป็นระยะของการทุ่มเทความพยายามและทำงานหนัก ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับคน เงิน งาน เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ซึ่งทุกด้านต่างต้องการปรับปรุงและพัฒนาทั้งสิ้น แต่ด้วยความขาดแคลนในทรัพยากรทางการบริการ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและบุคลากร (กรณีบุคลากรมีปัญหาทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ) แม้พยายามแสวงหาความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆในชุมชน แต่ก็ดูเหมือนจะช่วยเหลืออะไรได้ไม่มากนัก เพราะโดยบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนก็แทบจะช่วยเหลือตนเองไม่ได้อยู่แล้ว และการสนับสนุนภาครัฐในบางเรื่อง บางกรณีมีความล่าช้าและไม่เพียงพอต่อระดับความขาดแคลนที่มี จึงยากที่จะพัฒนาสู่มาตรฐานความคาดหวังของตนเองหรือหน่วยงานต้นสังกัดได้ ผลการวิจัยจึงได้พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุตามที่คาดหวัง ด้วยสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

ระยะที่ 5 ระยะเข้าสู่ทางสองแพร่ง (Deal with continuum choices) ระหว่างชั่วคราวเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กับชั่วคราวผู้บริหารที่ยอมจำนนต่ออุปสรรคปัญหาแล้ววางเฉย ประเด็นนี้เป็นผล

สืบเนื่องจากระยะที่ 2 และเป็นผลการวิเคราะห์จากทฤษฎีการจูงใจซึ่งที่นักศึกษาค้นคว้าเห็นว่า หากสิ่งที่ผู้บริหารใหม่ทำแล้วประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น ได้รับส่งเสริมและสนับสนุนที่มากขึ้น ไม่ถูกปล่อยปละละเลยตามยถากรรมผู้บริหารใหม่นั้นก็จะ มีแรงจูงใจพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป แต่หากยังไม่สามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือที่ควรจะเป็น และหากสภาพการณ์ดังกล่าวมีที่ท่าที่เป็นไปได้ยาก อาจเนื่องจากขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรตลอดจนขาดการสนับสนุนอย่างรวดเร็ว และจริงจัง ผู้บริหารใหม่จะเกิดความเครียด และขาดแรงจูงใจในการทำงาน จนเกิดสภาวะลดความคาดหวังลง หรือหากถึงระดับที่เลวร้ายคือการยอมจำนนต่ออุปสรรคปัญหา ปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม ขณะเดียวกันก็แสวงหาช่องทางหรือโอกาสที่จะโยกย้ายไปสู่โรงเรียนอื่นที่มีสภาพดีกว่า ซึ่งกระบวนการทางวิชาชีพของผู้บริหารใหม่ที่สังเกตได้จากผลการวิจัยและบทวิเคราะห์ทางทฤษฎีดังกล่าว

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐต้องศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดการศึกษาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความคุ้มครอง จึงได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาแห่งชาติของไทยหรือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 21 – 38)

4.2 แนวทางในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 ดังนี้
 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษา
 อัจฉริยะ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความ
 เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และทักษะด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้
 - 5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา
 - 5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 - 5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีความประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ มาตรานี้จะช่วยส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งรวมความถึงการศึกษต่อเนื่องในความหมายเดิมของระบบการศึกษานอกโรงเรียน ฉะนั้น การจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ (ต่อเนื่อง) จึงกระทำได้ในชุมชนต่างๆ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไป ในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนจบเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 27 กำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรไว้เป็น 2 ระดับ ระดับชาติให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง ส่วนระดับท้องถิ่นให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระหลักสูตร ที่เกี่ยวกับท้องถิ่นการจัดทำหลักสูตรของสองส่วนนี้ เป็นการเสริมซึ่งกันและกัน การสอนหลักวิชาตามหลักสูตรแกนกลางนั้นสามารถนำเอาเนื้อหาสาระของท้องถิ่นเข้ามาเป็นส่วนประกอบได้เสมอ ไม่ว่าจะป็นวิชาประวัติศาสตร์ ที่มุ่งหมายให้นักเรียนเข้าใจประวัติความเป็นมาของชุมชนของตนเอง และของชาติ หรือการสอนวิชาชีวะก็สามารถนำข้อมูลอาชีพในท้องถิ่นมาเป็นวัตถุดิบของการเรียนการสอน จุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง "เพื่อความเป็นไทย"

นั้น ก็หมายถึงความเป็นไทยในลักษณะที่มีเอกลักษณ์จากชาติอื่น ฉะนั้น ความเป็นไทยใน ความหมายนี้รวมถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ แห่งที่ปรากฏในอาณาจักรไทย ปัจจุบัน

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลายทั้งนี้ ให้จัดตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สารของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้ จัดเลือกสรรภูมิปัญญาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

4.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น พอจะกล่าวได้ว่า การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้ที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน จะต้องบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพโดยให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความรู้คู่คุณธรรม และประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาจาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆนอกโรงเรียน
3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียน มีส่วนร่วมใน การจัดทำสาระหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน และให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

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 (8) คุณภาพของจุดประสงค์

4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221 – 224 อ้างอิงใน วีระชาติ วิลาศวี 2550, หน้า 40 – 50) และแนวความคิดของ Daniel E. Griffiths (1956 อ้างอิงใน ฉัตรชัย ไชยมงศ์. 2552, หน้า 25 – 26) ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 3 องค์ประกอบใหญ่ และ 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา โดเน้นประเมินความต้องการของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการ

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง ประชุมชี้แจง จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกันคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงานการเรียนการสอนได้แก่

2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างคณะครูผู้สอนด้วยกัน การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของ หลักสูตรสถานศึกษา

2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การพบครูผู้สอนเป็น รายบุคคล เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียน การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผน พัฒนาผู้เรียน

3. การส่งเสริมงานด้านวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมงานวิชาการด้านต่างๆที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่

3.1 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มงาน (The School Administrator As an Initiator) นักการ บริหารที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านริเริ่มงานใหม่ๆขึ้นและมักจะมีแผนงานที่มีระเบียบขั้นตอน ให้อย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่เขาเริ่มใหม่เหล่านั้นบรรลุผล สำเร็จ ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นงานใหม่ๆของตนประสบความสำเร็จ จนบางครั้งก็ลืมความ เหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

3.2 เป็นผู้ปรับปรุงงาน (The School Administrator As an Improver) พฤติกรรมอีก ด้านที่นักบริหารการศึกษาแสดงออกให้เห็นคือ การเปิดและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงตนเอง ในอาชีพการสอน เขาจะเป็นคนคอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครูให้ทำงานและปรับปรุงงานของตน ให้อีกดีขึ้น สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาแสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ๆให้กับเพื่อนร่วมงาน

3.3 เป็นผู้ให้การยอมรับ (The School Administrator As a Recognizer) ผู้บริหารที่ ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจและให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอา ผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง เพราะเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จหมายความว่าเราเอง

ก็เป็นผู้บริหารที่ดีที่สามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหารคือพยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงาน พร้อมกับชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่นๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

3.4 เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ (The School Administrator As a Helper) นักการบริหารการศึกษาที่ดี จะต้องพร้อมเสมอที่จะแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาติดขัดและจะต้องมีความหวังใยกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหามาขอความช่วยเหลือ

3.5 เป็นนักพูดที่ชำนาญ (The School Administrator As an Effective Speaker) สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงาน ด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสริมให้มีความศรัทธาและความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจด้วย

3.6 เป็นผู้ประสานงาน (The School Administrator As a Coordinator) เขาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุกๆ ฝ่ายตามแนวที่ยึดถือในปัจจุบัน ผู้บริหารก็คือผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจมีความเข้าใจซึ่งกันและกันถึงแม้งานบางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

5.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538) โดยเริ่มเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2530 เห็นชอบในหลักการการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2531 ได้เห็นชอบให้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัด ออกไปให้ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดารด้วย และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2532 เห็นชอบให้ดำเนินการตาม

สาระสำคัญของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อจากนั้นเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการโดยเฉพาะตลาดแรงงาน มีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอจำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพฯ) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

5.2 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษาศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ บุคคลใดที่ได้รับการศึกษามากย่อมมีโอกาสและความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าเช่นเดียวกัน ดังนั้นการยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนในชาติ จึงไม่ได้สิ่งที่พึงจะคิดขึ้นตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แต่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเสมอมา ดังจะเห็นได้จากนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) ว่าเร่งรัดการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการทางการศึกษาในด้านการพัฒนาบุคคลและให้สัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้ระบุไว้ในนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลว่า เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนช่วงอายุ 0 - 18 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามวัยและมุ่งให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ปัญญา และมีความสามารถพื้นฐานในการคิดแก้ไขปัญหาดำรงชีวิตปรับตัว และนำมาเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาเป็น 5 ด้าน ซึ่งในด้านที่ 1 ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า จะขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานที่มี

คุณภาพอย่างกว้างขวางโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยมีเป้าหมายจะขยายการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีอัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรกลุ่มอายุ (12 - 14 ปี) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ในปี พ.ศ. 2544 รวมทั้งมุ่งขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี เป็นการศึกษาของปวงชนในแผนต่อไปด้วยความจำเป็นและเห็นความสำคัญของการศึกษา รัฐบาลในแต่ละสมัยจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับคนในชาติในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตามลำดับดังนี้

1. พลตรีชาติชาย ชุณหะวัณ แกล้งนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดี 25 สิงหาคม 2531 ดังนี้

เร่งรัดการส่งเสริมการอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยจะจัดควบคุมไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับและการเตรียมพื้นฐานอาชีพให้กับนักเรียนทุกระดับเพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียนและคนในชาติเป็นพิเศษ

2. พลตรีชาติชาย ชุณหะวัณ แกล้งนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา วันพุธที่ 9 มกราคม 2534 ดังนี้

รัฐบาลมุ่งให้ความสำคัญต่อการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเป็นฐานการขยายการศึกษาภาคบังคับ จาก 6 ปี เป็น 9 ปี ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีเนื้อหาสาระเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นควบคุมไปกับการให้มีการเพิ่มพูนความรู้ผ่านระบบสื่อสารมวลชนต่างๆ

3. นายอานันท์ ปันยารชุน แกล้งนโยบายทางการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันพฤหัสบดีที่ 4 เมษายน 2534 ดังนี้

เร่งขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาในและนอกระบบให้กว้างขวางและทั่วถึง เพื่อยกระดับการศึกษาพื้นฐานให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ รวมทั้งขยายการศึกษาปฐมวัยในชนบทเพิ่มขึ้น

4. นายชวน หลีกภัย แกล้งนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 ดังนี้

รัฐบาลมีความเชื่อว่า การลงทุนทางการศึกษาเป็นจำเป็นต่อเอกราชอธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ การเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่านั้นที่จะส่งผลให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน รัฐบาลจะเร่งลงทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็ก เยาวชนและประชาชน เป็นลำดับแรก เพื่อได้รับการเรียนรู้อย่างถูกต้องและต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจะเร่งดำเนินกรขยายการศึกษาภาคบังคับ จาก 6 ปี เป็น 9 ปี เพื่อให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของ

ประชาชน โดยกำหนดมาตรการและวิธีการที่เหมาะสม มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่าง การศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ผู้บกพร่องทาง ร่างกาย ทางจิตใจและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั่วประเทศ

5. พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ แถลงนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา วันพุธที่ 11 ธันวาคม 2539 ดังนี้

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสให้ทั่วถึงคนทุกคน ทุกกลุ่ม เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และจัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติตลอดจนการปรับปรุงการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างเสริมความรู้ และปลูกฝัง จิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขสนับสนุนการค้นคว้าการวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาค้นคว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

วีระชาติ วิลาศรี (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 และ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวกัทธ์ อุทัยรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ฉัตรชัย ไชยมงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน