

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังจะนำเสนอ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

2. การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการ

การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

พฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของผู้นำ มีนักการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศให้ความหมายของผู้นำดังนี้

ฮัลพิน (Halpin 1958 : 27 - 28) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ที่มียศหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น หรือมีบทบาทเหนือบุคคลอื่นหรือมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย หรือได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ หรือเป็นหัวหน้ากลุ่ม

ผู้นำ คือบุคคลที่มีคุณสมบัติในด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีพลัง มีความสามารถเกี่ยวกับกาลเวลา คือตื่นตัวอยู่เสมอ มีจินตนาการและมองการณ์ไกลไปข้างหน้า มีความชัดเจน คือสามารถสื่อสารได้อย่างสมเหตุสมผล มีความมั่นคงในความคิด มีความกล้าหาญ มีความผูกพัน มีศีลธรรม มีความเชื่อถือและศรัทธาในบุคคลและเป้าหมายที่ตนกำลังทำอยู่ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2527 : 2 - 11)

ฟิดเดอร์ (Fiedler 1967 : 8 ; ชีรภัทร ประสมสุข 2538 : 9) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

เดจโนซกะ (Dejnozka 1983 : 94 ; ชีรภัทร ประสมสุข 2538 : 9) มีความหมายว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า (head) ของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 8) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่ม รวมพลังเพื่อปฏิบัติการต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ (เรืองยศ ไชยศึก 2536 : 12)

สรุปได้ว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกไม่ว่าจะโดยการเลือกตั้ง หรือ การแต่งตั้ง สามารถจูงใจ ชักนำสมาชิก ร่วมกันปฏิบัติการต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership)

ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วย ได้ก้าวหน้า ไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยที่สิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เขาเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

- 1) กระบวนการของกลุ่ม (group process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
 - 2) บุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
 - 3) ศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (compliance) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามตามผู้นำที่ต้องการ
 - 4) การใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ
 - 5) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการ กิจกรรมของกลุ่ม
 - 6) รูปแบบของการจูงใจ (persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลอใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม มิใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ
 - 7) ความสัมพันธ์ของอำนาจ (power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
 - 8) เครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล
 - 9) ผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง
 - 10) ความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตามบทบาทของภาวะผู้นำ เป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
 - 11) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน
- แคมป์เบล, คอร์เบลลี และไนสเตรนด (Campbell, Corbally and Nystrand 1983 : 142 ; ธีรภัทร ประสมสุข 2538 : 10) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์เฉพาะอย่าง

เดจโนซกะ (Dejnoska 1983 : 94 ; ชีรภัทร ประสมสุข 2538 : 11) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็น การบูรณาการบุคคลวัตถุประสงค์และความคิดในกลุ่มเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มที่จะถูกนำนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพส่วนบุคคลของผู้นำ

กรีน (Green 1983 : 3 ; ชีรภัทร ประสมสุข 2538 : 11) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ เป็น กระบวนการ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและบริบท

เซอร์จิอวานนิและมอร์ (Sergiovanni and Moore 1989 : 213 ; ชีรภัทร ประสมสุข 2538 : 11) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการเกลี้ยกล่อม จูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติ ปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 10) ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของ ตำแหน่ง ให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพล ของบุคคล หรือตำแหน่ง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและบริบทเพื่อที่จะนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

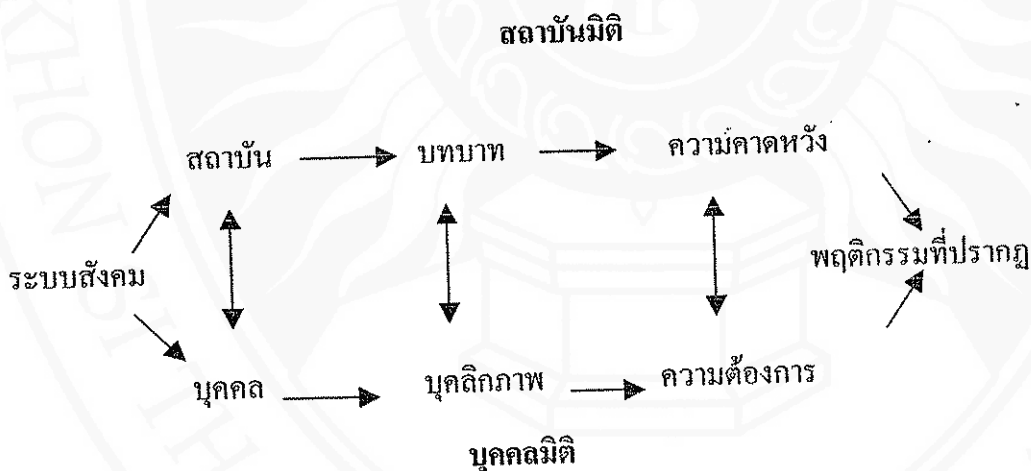
การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกภายใน กลุ่มโดยการปฏิบัติการและอำนาจการเพื่อก่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงาน ผู้นำจะ ต้องใช้ศิลป์ในการแสดงออกที่เรียกว่า "ภาวะผู้นำ" เพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จนั้นมีอยู่หลาย ประการ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ พฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน คำว่า พฤติกรรม อุทัย หิรัญโต (2524 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กิริยาอาการ ที่แสดงออกมา ไม่ว่าคนอื่นจะเห็นหรือไม่เห็นก็ตาม ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 19) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกในลักษณะ ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการพฤติกรรมที่คนแสดงออกมา เกตเซลส์ และกูบา (Getzels and Guba . 1957: 423 -441) ได้ให้ข้อคิดเห็น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นผลมาจาก การผสมผสานระหว่างบทบาท (role) กับบุคลิกลักษณะ (personality) ของบุคคลในองค์กร การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ วีระ บุญยะกาญจน (2516 : 32) กล่าวว่า เกิดจากแรงจูงใจ สองประการคือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย เป็นผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อย ฯลฯ

2. แรงจูงใจทางสังคม เป็นผลมาจากความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก ความอบอุ่น ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย ฯลฯ

นอกจากนี้บัญชา แก้วเกตุทอง (2523 : 118) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำใด ๆ หรือการแสดงออกเพื่อให้ความต้องการสำเร็จสมปรารถนา ซึ่ง สอดคล้องกับแนวความคิดของประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 19) ที่ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกในลักษณะต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ

พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเกดเชลซ์และกูบา แบ่งออกให้ได้เป็นสองมิติ คือ พฤติกรรมผู้นำในรูปสถาบันมิติ (nomothetic dimension) และบุคคลมิติ (idiographic dimension) ซึ่ง ฮัลปีน (Halpin. 1958: 156 -1567) ได้อธิบายไว้ว่า ทางด้านสถาบันมิตินั้นจะประกอบด้วย สถาบันซึ่งจะมีบทบาทตามลักษณะและประเภทของสถาบัน สถาบันจะกำหนดความคาดหวังของสถาบันไว้ ส่วนทางด้านบุคคลมิติจะประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ บุคคลย่อมมีบุคลิกภาพของตัวเอง และแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิประกอบได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเกดเชลซ์และกูบา

ที่มา : เสริมศักดิ์ ดิษฐพาน (2531 : 20)

จากแผนภูมิดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทางด้านสถาบันนิติ จะประกอบด้วย สถาบัน บทบาท ความคาดหวัง ส่วนทางด้านบุคคลนิติจะประกอบด้วย บุคคล บุคลิกภาพของบุคคล และความ ต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นำจำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับความต้องการของทั้งสองมิติ จากพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกตามแนวคิดของเกดเชลซ์ และกูบานี่ สกวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 155) จึงได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำออกเป็นสามลักษณะ คือ

1. ผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก (nomothetic leader) เป็นผู้นำที่มีความเคร่งครัดในระเบียบ แบบแผนและคำสั่ง มีความมุ่งหมายให้ได้งานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้นำลักษณะนี้จะคอย ตรวจสอบผลงานสำเร็จหรือยัง โดยไม่สนใจกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มุ่งแต่จะครองงานเพียง อย่างเดียว

2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic leader) เป็นผู้นำที่เน้นความสำคัญของเพื่อน ร่วมงาน พยายามสร้างน้ำใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าเมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว งานย่อมจะตามมาและเป็นการครองใจคนให้ได้

3. ผู้นำที่ยึดทั้งบุคคลและงาน (ransitional leader) เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ คือ ครอง คนและครองงานได้ผลซึ่งจะได้ทั้งงานและคน

ในขณะที่เมธี ปิตันธนานนท์ (2525 : 153) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็นสามลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำที่ยึดสถาบัน (nomothetic leadership) ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทและความ คาดหวังต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมในสังคม

2. ภาวะผู้นำที่ยึดบุคลากร (idiographic leadership) เป็นผู้นำที่ผูกพันหรือสนใจใน เรื่องความต้องการจำเป็นของบุคลากรหรือสมาชิกเป็นหลัก

3. ภาวะผู้นำที่ปะติดปะต่อ (synthetic leadership) เป็นผู้นำที่พยายามจัด ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2528 : 83 - 85) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มคนหรือองค์กร ใด ๆ ก็ตาม ผู้นำจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความต้องการสามประการ คือ

1. ความต้องการของงาน (task needs) ผู้นำจะต้องรู้ว่าวัตถุประสงค์ในการทำงานของ กลุ่มหรือองค์กรที่แน่นอน คืออะไร

2. ความต้องการของแต่ละบุคคล (individual needs) ผู้นำต้องทราบว่าผู้ตามแต่ละ บุคคลมีความต้องการอะไรบ้าง ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองหรือยังสามารถใช้ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ หรือชักจูงใจให้ปฏิบัติตามได้มากน้อยเพียงใด

3. ความต้องการของกลุ่ม (group needs) ผู้นำต้องรู้ว่ากลุ่มของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการอะไรบ้าง จัดกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพื่อจะได้ชักนำหรือใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ ให้กลุ่มทำงานตามที่ต้องการได้

ผู้นำที่ดีจึงต้องประสานความต้องการทั้งของงาน ของแต่ละบุคคล และของกลุ่มคนเข้าด้วยกันให้ได้ เพื่อจะให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุป พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการชักจูงใจผู้ร่วมงานให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน หาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นคาสท์และโรเซนวิก (Kast and Rosenwig) กล่าวว่า ในระยะแรกเป็นการศึกษาผู้นำในด้านคุณลักษณะ (trait approach) ซึ่งมีแนวความคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะของบุคลิกลักษณะที่เป็นพิเศษไปกว่าบุคคลทั่วไป แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่า ผู้นำนั้นเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำโดยกำเนิด (born leader) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 26) บันทึกไว้ว่าการศึกษาผู้นำในด้านคุณลักษณะ จะมุ่งศึกษาถึงลักษณะที่สำคัญสองประการคือ ลักษณะทางกายและลักษณะทางบุคลิกลักษณะ แต่ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้นำในด้านคุณลักษณะ คาร์ทซ์ชี้ให้เห็นว่าไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่นอนได้ว่าคุณลักษณะใดที่จะแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ชัดเจน แม้จะพบว่าคุณลักษณะบางอย่างที่ผู้นำมีอยู่ จะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นก็ตาม ผลสรุปจากแนวความคิดนี้แม้ว่าจะมีผู้คัดค้านในภายหลังก็ตาม แต่ก็มิได้หมายความว่า จะผิดไปเสียทั้งหมด ยังพอที่จะเป็นเครื่องชี้ทางให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้บ้าง

ต่อมาได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในแนวใหม่ โดยศึกษาผู้นำในด้านสถานการณ์ (situational approach) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในแนวนี้ มีพื้นฐานความคิดที่ว่าผู้นำจะมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ย่อมอยู่กับสถานการณ์และกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำอยู่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้นสถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน พฤติกรรมของผู้นำจึงเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้นำแสดงบทบาทอยู่ในขณะนั้น ซึ่งโอเวนส์ (Owens 1970 : 12) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้นำได้แสดงบทบาทของตนอยู่ เพราะพฤติกรรมผู้นำ

จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในแนวนี้เรียกว่า การศึกษาผู้นำในด้านพฤติกรรมซึ่งกำลังเป็นที่นิยมทำการศึกษาอยู่อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เช่น

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel 1982 : 226) ได้อธิบายพอสรุปได้ว่าเป็นการศึกษาโดยเอ็มฟิลและกุนส์ ในปี ค.ศ.1940 เป็นต้นมา ซึ่งเขาได้สร้างแบบสอบถามที่เรียกกันว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ขึ้นใช้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยเขาให้ผู้ทำงานจากหลายสาขาอาชีพ ช่วยกันระบุ พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ แล้วนำมารวมกันได้ถึง 1,800 ข้อ ภายหลังจึงมาสรุปกันได้พฤติกรรมของผู้นำ 9 มิติ ซึ่ง วิจิตร ชีระกุล (2518 : 19) กล่าวว่ามิติทั้ง 9 นั้นได้แก่

1. การกระทำของผู้นำที่พยายามทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานแทนที่จะแข่งกัน (integration)
2. การกระทำที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม (communication)
3. การกระทำซึ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จโดยได้ผลิตทั้งคุณภาพ และปริมาณ (production emphasis)
4. การกระทำตามหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น (representation)
5. ความพยายามที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (fraternization)
6. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินงาน (organization)
7. ความพยายามที่จะให้รางวัลหรือลงโทษหรือตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (evaluation)
8. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม (initiation)
9. การกระทำซึ่งแสดงว่าตนมีอำนาจเหนือคนอื่นในกลุ่ม (domination)

ต่อมา ฮัลปีน ไวนเนอร์ และสต็อกคิลล์ (Halpin Winer and Stogdill) ได้ปรับปรุงแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของเอ็มฟิลและกุนส์ไปวิจัย จนในที่สุดได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำลงเหลือเพียงสองมิติ คือ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel 1982 : 226-227) ได้อธิบายพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิตินั้นว่า

1. พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะของการยึดถือระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น

2. พฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะความเป็นมิตร ความไว้นื้อเชื่อใจ ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน

ฮอย (Hoy 1982 : 228 - 229) ได้บันทึกผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ที่ใช้แบบสอบถาม แอล บี ดี คิว เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้นำไว้ดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ที่วัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นมิติพื้นฐานของพฤติกรรมของผู้นำ
2. พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองมิติ
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความโน้มเอียง ต่อการสนับสนุนมิติพฤติกรรมผู้นำอย่างตรงกันข้ามกับการกำหนดประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชา มักจะเน้นมิติมุ่งงานในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะมุ่งหวังในมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังนั้นผู้นำจึงมักจะประสบกับความขัดแย้งกันอยู่ในบทบาทเสมอ
4. รูปแบบของภาวะผู้นำซึ่งแสดงพฤติกรรมผู้นำมุ่งมิตินงานและมิติมุ่งสัมพันธ์สูง ทั้งสองมิติ เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มในลักษณะของความสามัคคี มีความสนิทสนม และมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาชัดเจน ทั้งยังพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามเจตคติของกลุ่ม
5. มีความสัมพันธ์ปรากฏขึ้นเพียงเล็กน้อย ระหว่างสิ่งที่ผู้นำพูดว่า " จะปฏิบัติ (should behave) กับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่า " อะไรคือสิ่งที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ (do behave) "
6. สถานการณ์ที่แตกต่างกันทำให้เกิดแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบของพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน

จากการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองมิติดังกล่าวแล้ว ฮอย (Hoy 1982 : 227- 228) ได้เสนอแนวคิดของเขาไว้ว่า ผลจากการใช้แบบสอบถาม แอล บี ดี คิว วัดพฤติกรรมของผู้นำ จะทำให้สามารถแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกได้เป็นสี่แบบ โดยอาศัยค่าของคะแนนเฉลี่ย (mean score) เป็นเกณฑ์กำหนดได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้

มิติมุ่งสัมพันธ์

มิติมุ่งงาน

สูง (+)	ส่วนที่ 2 (-+) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ - มุ่งงานสูง +	ส่วนที่ 1 (++) มุ่งสัมพันธ์สูง + มุ่งงานสูง +
ต่ำ (-)	ส่วนที่ 3 (--) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ - มุ่งงานต่ำ -	ส่วนที่ 4 (+-) มุ่งสัมพันธ์สูง + มุ่งงานต่ำ -
	ต่ำ (-)	สูง (+)

ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นผลมาจากการใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ ฮอย (Hoy)

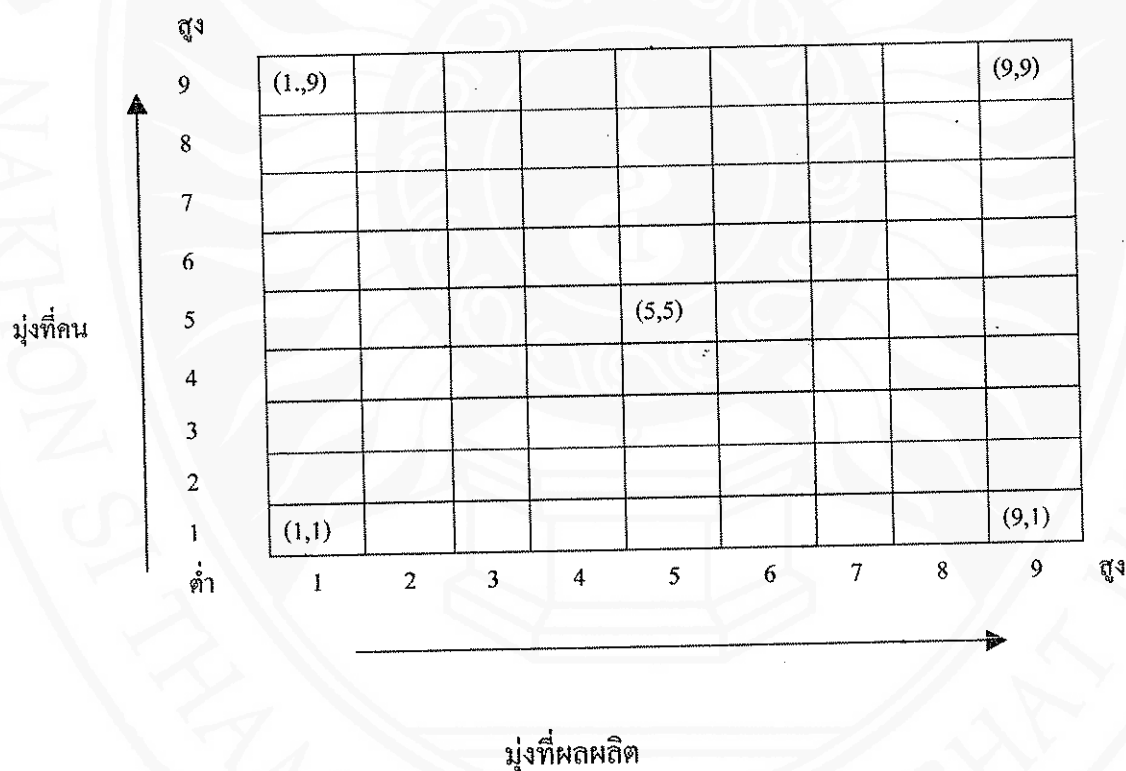
ที่มา : เสริมศักดิ์ ดิษฐปาน.(2531 : 26 .)

จากภาพที่ 2 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและสัมพันธ์นั้น สามารถแยกออกจากกันได้ โดยอาจไม่เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันเลย นั่นคือ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานสูงก็สามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์สูงได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลจากการใช้แบบสอบถามแอล บี ดี คิว จึงสามารถแบ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำออกได้เป็นสี่แบบ คือ

1. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้งสองมิติแล้ว จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 1
2. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 2
3. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่าน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้งสองมิติแล้ว จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 3
4. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์มีค่ามากกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 4

ประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 28) บันทึกไว้ว่าการศึกษา พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา โดยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เป็นผลและเป็นรูปแบบของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะต่าง ๆ โดยนักวิชาการรุ่นหลังต่อมา เช่น ทฤษฎีตารางการจัดการ (managerial grid) ของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในรูปแบบของทฤษฎีตารางการจัดการ ประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 30 - 32) กล่าวว่า เป็นการศึกษาของเบลคและมูตันซึ่งได้พัฒนามาจากการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยตีตารางคล้ายกับตารางสำหรับเขียนกราฟ และให้แกนนอนเป็นแกนแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะที่คำนึงถึงผลผลิตตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 9 ส่วนแกนตั้งเป็นแกนแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะที่คำนึงถึงคน ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 9 เช่นเดียวกัน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แสดง ตารางการจัดการ ของเบลคและมูตัน

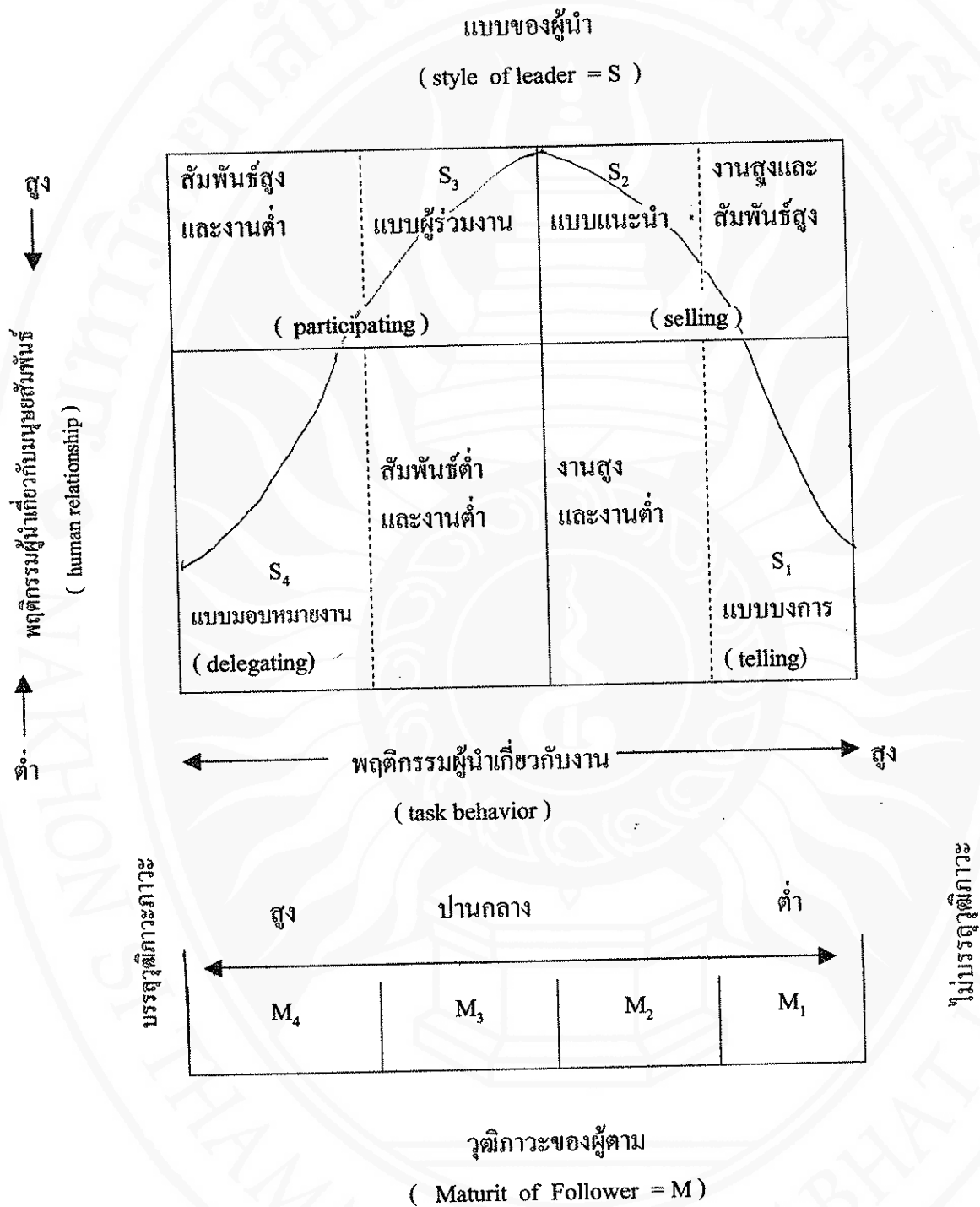
ที่มา: ชีรภัทร ประสมสุข. (2538 : 26)

จากตารางจัดการของเบลคและมูตัน แสดงให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมุ่งที่สิ่งสองประการ คือ มุ่งที่คนและมุ่งที่ผลผลิต นั่นคือ ถ้าต้องการที่ประสิทธิภาพของการทำงาน ผู้นำก็เน้นที่มิติผลผลิตแต่ถ้าต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลเพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็ต้องเน้นที่มิติมุ่งคน จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยตารางจัดการ ทำให้เกิดลักษณะของผู้นำ 5 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบ (1,1) ผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน อาจเรียกได้ว่า เป็นผู้นำแบบอ้าแอ่ (impoverished leader)
2. ผู้นำแบบ (1,9) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นใหญ่ อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบลูกทุ่ง (country - club leader)
3. ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำที่มุ่งให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic - task leader)
4. ผู้นำแบบ (9,9) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งความต้องการของบุคคลและผลงานของงานที่ทำให้การทำงานมีผลสำเร็จสูงและทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (team leader)
5. ผู้นำแบบ (5,5) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งความต้องการของบุคคลและผลของงานในระดับปานกลางพอ ๆ กัน อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบเดินสายกลาง (middle - of the road)

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและทฤษฎีตารางจัดการของเบลคและมูตัน ประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 32) กล่าวว่าการศึกษาทั้งสองแนวคิดนี้มีส่วนแตกต่างกันอยู่บ้างเล็กน้อย คือ การศึกษาแบบตารางจัดการมีรูปแบบในลักษณะเจตคติ (attitudinal model) ที่วัดความคิดคำนึงในการปฏิบัติงานของผู้นำเอง ส่วนการศึกษาพฤติกรรม ผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอโน้น มีลักษณะเป็นแบบพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral model) ที่ตรวจสอบโดยผู้อื่นว่าผู้นำปฏิบัติภารกิจอย่างไร

การศึกษาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของเฮร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hershey and Blanchard. 1982 :150 - 155) ซึ่งได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบหนึ่งเรียกว่า ผู้นำตามสถานการณ์ เขาได้อธิบายว่า ผู้นำที่ดีจะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะปรับสถานการณ์ต่าง ๆ คือ พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับงาน พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ได้ดีเพียงใด ทฤษฎีนี้ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ตามวุฒิภาวะของผู้ตามที่ได้แสดงออกในการทำงาน ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 4 แสดงแบบผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และบลิงชาร์ค

ที่มา : เสริมศักดิ์ ดิษฐพาน (2531 : 30)

1. ผู้นำแบบที่ 1 (S_1) ใช้การนำแบบบงการ (telling) เป็นแบบที่ผู้นำใช้กับผู้ตามที่มี ภาวะเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีความสามารถ ไม่เต็มใจทำงาน ไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้สั่งให้ทำ และต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด คอยแนะนำงานให้ทำอยู่เสมอ

2. ผู้นำแบบที่ 2 (S_2) ใช้การนำแบบแนะนำ (selling) เป็นแบบที่ผู้นำใช้ชักชวนให้ ผู้ตามทำงาน ใช้กับลักษณะของผู้ตามที่มีความพอใจในการทำงาน แต่มีความรู้ความสามารถน้อย ผู้นำจึงต้องเป็นผู้คอยแนะนำสั่งสอน ติดตามควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

3. ผู้นำแบบที่ 3 (S_3) ใช้การนำแบบผู้ร่วมงาน (participating) เป็นแบบที่ผู้นำใช้พิจารณา เมื่อเห็นว่าผู้ตามไม่ค่อยเต็มใจในการทำงาน แต่ผู้ตามเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในขั้นสูง ฉะนั้น ผู้นำจึงต้องคอยกระตุ้น เอาใจใส่ ให้คำชมเชยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำไม่ จำเป็นต้อง คอยแนะนำสั่งสอน ไม่ต้องคอยควบคุมการทำงาน เพียงแต่คอยให้กำลังใจในการทำงาน หรือให้ คำปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา

4. ผู้นำแบบที่ 4 (S_4) ใช้การนำแบบมอบหมายงาน (delegating) เป็นแบบที่ ผู้นำใช้ เมื่อพิจารณาเห็นว่าผู้ตามมีภาวะเกี่ยวกับการทำงานสูง คือ มีความเต็มใจในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถสูง มีความรับผิดชอบสูง ฉะนั้นผู้นำจะต้องให้อิสระสภาพในการทำงานแก่ผู้ตาม ไม่ต้องคอยควบคุม

แบบผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และบลัมชาร์ค ซึ่งให้เห็นว่าผู้นำที่ดีนั้นจะต้อง สามารถปรับสถานการณ์ของการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับภาวะของ ผู้ตาม ฉะนั้นการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใดเป็นเกณฑ์ในการทำงาน จำเป็นจะต้องพิจารณาถึง ลักษณะของงาน ภาวะของบุคคล และสถานการณ์แวดล้อมเป็นองค์ประกอบกล่าวคือ จะต้องใช้ คนให้เหมาะกับงานตามสถานการณ์นั้นๆ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่สำคัญแบ่ง ออกได้เป็นสองมิติ คือ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรม ผู้นำมิติมุ่งงาน หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน ลักษณะของการชี้ชัดถึงแบบแผน และวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดตลอดจนการกำหนดแนวทาง ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ และพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของความ เป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานเสมอ

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ฉวีวรรณ เต็มพิทักษ์ (2528 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ภิญโญ สาร (2526 : 524) ได้อธิบายความหมายของงานการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สุมิตร คุณานุการ (2526 : 16 -18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาแก่เด็กให้มีประสิทธิภาพสูง

องค์การ อินทรมัธยม (2526 : 161) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ นอกจากจะหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาหลักที่ถือว่าจำเป็นในทางสังคมแล้ว ปัจจุบันงานวิชาการยังหมายความรวมถึง การอบรมศีลธรรมจรรยาและคุณประโยชน์ของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ที่จะนำไปเลี้ยงชีพให้มีความสุขได้ตามอัธยาศัย และความเป็นอยู่ตลอดจนช่วยเหลือแผ้วถางแก่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควรด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 :16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างอย่างที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เรียน

ดีเบวอส (DeBevoise. 1984 :14) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนในขณะที่กรีนฟิลด์ (Davis and Thomas.1989 : 21 ; citing Greenfield.1987) ให้ความหมายที่คล้ายกันคือ การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมี ประสิทธิภาพต่อนักเรียน นอกจากนี้ เดวิสและโธมัส ให้ความหมายว่า คือ บทบาทสำคัญต่อผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ ที่นักการศึกษาเสนอนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร
 - 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้
 - 2.1 การจัดตารางสอนเป็นกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอา ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียน ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียน ได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่ง วิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาสรุปได้ว่ามีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งเป็นการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัด ดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการ จัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีขอบข่ายกว้างขวาง หลักการ บริหารงานวิชาการดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบาย และวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมี งานต่อไปนี้

1.1 จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน

1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน

1.4 จัดทำโครงการสอน

1.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.6 จัดตารางสอน

1.7 ปฐมนิเทศนักเรียน

1.8 การลงทะเบียนเรียน

2. ขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงาน รวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้

2.1 การดำเนินการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดชุมนุมต่างๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.3 งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ

3.2 สนับสนุน ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

3.3 ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.4 จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้าน

วิชาการ

3.5 จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.6 จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการ ลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครู ในแผนกเดียวกันมาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7 ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่งานด้านวิชาการ

3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

จากขั้นตอนการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่ามี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นก่อน ดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นดำเนินการเป็นขั้นที่จัด และดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้าน วิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานในการบริหารงานวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหาร คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลาของหลักสูตร โดยไม่ลาออก กลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ทางด้าน วิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการรวมถึงงานด้านวัดผลและประเมินผล หลักการบริหาร งานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยึดหลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิต ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ กล่าวคือ ได้นักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้นั่นคือ การควบคุม มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2535 ให้ความหมายไว้ว่า มาตรฐาน หมายถึง สิ่งที่ดีเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดและคุณภาพ หมายถึง ลักษณะ ความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528 : 8) กล่าวว่า ถ้าเป็นการบริหารในทางธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม คุณภาพ หมายถึง ลักษณะของผลผลิต หรือการบริหารที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดหรือผู้บริโภค ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ แต่สำหรับการบริหารการศึกษานั้นคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานต่างๆที่เป็นไปตามเกณฑ์ของโรงเรียนหรือสังคม ซึ่งจะทำให้ประชาชน เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ และความพอใจ

สุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ (2531 : 7- 12) กล่าวถึงคุณภาพของการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การศึกษาที่

1. วัตถุประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของรัฐ เหมาะสม กับสภาพสังคมและเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิต

2. มีมาตรการ กระบวนการดำเนินงานและการติดตามผลที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณลักษณะตามที่ต้องการครบถ้วน

อย่างไรก็ตาม กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย กำหนดมาตรฐาน และแนวทางดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2539 : 5 -12) ดังนี้

1. ความหมาย คุณภาพทางการศึกษา หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร

2. มาตรฐานและตัวบ่งชี้กลาง การจัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายของหลักสูตรและมีคุณภาพใกล้เคียงกัน ต้องมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้กลางของปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ดังนี้

2.1 มาตรฐานด้านปัจจัยที่จำเป็น

1) ผู้เรียนมีความพร้อม และวุฒิภาวะที่จะเรียนรู้เหมาะกับวัย

2) มีครูเพียงพอต่อการเรียนการสอน

3) ครูมีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะในการบริหาร

สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนับสนุนร่วมมือ ในการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษา

6) หลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนหลากหลายเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

7) งบประมาณพัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก
การจัดการเรียนการสอน

2.2 มาตรฐานด้านกระบวนการ

- 1) โรงเรียนบริหารงานและจัดการด้านวิชาการ ธุรการ การเงิน กิจการ
นักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 2) โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมี
ประสิทธิภาพ
- 3) โรงเรียนจัดกิจกรรม และบริการส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียน
การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ

2.3 มาตรฐานด้านผลผลิตที่พึงประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานมีความสามารถและทักษะเชิงกระบวนการในการ
ดำรงชีวิต
- 2) ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทำงานและมีความสามารถในการจัดการ
- 3) ผู้เรียนมีเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 4) ผู้เรียนมีสุขภาพพลานามัยและบุคลิกภาพที่ดี
- 5) ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและร่วมพัฒนาสังคมอย่าง
สร้างสรรค์

จากคุณภาพทางการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะ
ต่างๆ ครอบคลุมตามความคาดหวังของหลักสูตรโดยยึดมาตรฐานและตัวบ่งชี้กลางในการจัด
การศึกษา 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานด้านกระบวนการ และ มาตรฐานด้าน
ผลผลิตที่พึงประสงค์

กองวิจัยทางการศึกษา (2543 : 50 - 58) ได้ศึกษาแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้
นักเรียนมีคุณลักษณะ ดี เก่ง และมีสุข ดังนี้

1. การเป็นคนดี หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของความมีวินัย และ
ค่านิยมประชาธิปไตย

1.1 ความมีวินัย คือ คุณลักษณะจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถ
ควบคุมตนเอง และปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและ
ของส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมีวินัย มีดังนี้

1.1.1 สนใจใฝ่รู้

1.1.2 ควบคุมตนเอง

1.1.3 รับผิดชอบ

- 1.1.4 มีเหตุผล
- 1.1.5 ซื่อสัตย์
- 1.1.6 ขยัน
- 1.1.7 ตรงต่อเวลา
- 1.1.8 เชื้อมั่นในตนเอง
- 1.1.9 อดทน
- 1.1.10 เป็นผู้นำ
- 1.1.11 ความร่วมมือ
- 1.1.12 การรับฟัง/เคารพความคิดเห็นผู้อื่น
- 1.1.13 การเคารพในสิทธิของผู้อื่น
- 1.1.14 การช่วยเหลือพึ่งพาตนเอง
- 1.1.15 การยอมรับการกระทำของตน
- 1.1.16 การรู้จักเสียสละและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 1.1.17 การช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม
- 1.1.18 การทำตามข้อตกลง
- 1.1.19 ความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น
- 1.1.20 การมีวินัยในการเรียนรู้

1.2 ค่านิยมประชาธิปไตย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น เคารพสิทธิและป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่น ด้วยน้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าของเสียงส่วนใหญ่ ด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกัน ด้วยความสันติ ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมีประชาธิปไตย มีดังนี้

- 1.2.1 เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
- 1.2.2 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.2.3 การเคารพสิทธิ ป้องกันสิทธิของตนเอง
- 1.2.4 การเคารพสิทธิผู้อื่น
- 1.2.5 ความมีเหตุผล
- 1.2.6 การเคารพกติกาของสังคม
- 1.2.7 ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น
- 1.2.8 มีความเสียสละ
- 1.2.9 มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น
- 1.2.10 ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

2. การเป็นคนเก่ง หมายถึง เก่งในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนาทักษะการคิด (วิเคราะห์ สังเคราะห์ จำแนก จัดลำดับความสำคัญ) และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งพฤติกรรมที่ บ่งชี้ ประกอบ ด้วย

2.1.1 รู้แหล่งข้อมูล และวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย

2.1.2 สามารถรวบรวมข้อมูล

2.1.3 สามารถสรุปความ แปลความข้อมูล

2.1.4 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาได้

2.1.5 สามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องได้

2.1.6 สามารถกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาในรูปของยุทธวิธี

2.1.7 สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

2.1.8 สามารถประยุกต์ใช้และพัฒนาความรู้

2.2 การเรียนรู้ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการพัฒนาทักษะ การจัดการ ทักษะการคิดวิเคราะห์ตนเอง และการพัฒนาความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมของผู้อื่น

2.2.1 ทักษะการจัดการ พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการวางแผน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

(1) วิเคราะห์งาน

(2) ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

(3) กำหนดขั้นตอนการทำงาน

2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

(1) การประสานงาน

(2) ทำงานอย่างเป็นระบบตามแผน

(3) บริหารเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3) ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลและสรุปงาน พฤติกรรม

ที่แสดง ได้แก่

(1) ติดตามงานอย่างเป็นระบบ

(2) ประเมินผลและปรับปรุงงาน

(3) สรุปผลงาน

ได้แก่

4) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการ พฤติกรรมที่แสดง

- (1) เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม
- (2) เลือกใช้วิธีการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม
- (3) ปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2.2 ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

- (1) มองเห็นจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง
- (2) สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง
- (3) เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง
- (4) รู้จักประมาณตน

2.2.3 การเข้าใจผู้อื่น พฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่

- (1) รู้จักเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น
- (2) มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
- (3) รู้จักการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

3. มีสุข หมายถึง มีความสุขกายและสุขใจ

1.1 สุขกาย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1.1.1 เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย
- 1.1.2 ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เหมาะสมกับวัย
- 1.1.3 พักผ่อนอย่างเพียงพอ
- 1.1.4 รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และสะอาด
- 1.1.5 รู้จักรักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- 1.1.6 ดูแล รักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ
- 1.1.7 รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย
- 1.1.8 รู้จักปฏิบัติตน เพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ
- 1.1.9 รู้จักการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ
- 1.1.10 ละเว้นสิ่งเสพติด

1.2 สุขใจ (สุขภาพจิตดี) หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ยอมรับข้อบกพร่องที่ตนมี ภาควุฒิใจในข้อดีของตน มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจที่มั่นคง ไม่มีความวิตกกังวลและความตึงเครียด มองโลกในแง่ดี สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถที่จะหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมของตนเองได้ด้วย พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

1.2.1 มีความคิดดี มีเหตุผล

1.2.2 ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ

1.2.3 มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองอย่างดี

1.2.4 สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง

1.2.5 ปราศจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

1.2.6 พึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดี ถูกต้อง

1.2.7 รู้จักตน และเข้าใจตนเองดี

1.2.8 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.2.9 มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

1.2.10 ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

จากการศึกษาแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข สรุปได้ว่าคนดี คือ มีคุณลักษณะทางจิตใจ และพฤติกรรมของความมีวินัยและมีค่านิยมประชาธิปไตย คนเก่ง มีคุณลักษณะที่เป็นคนเก่งในการเรียนรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และคนมีความสุข คือ มีสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสิ่ง มีอิสรภาพปลอดพ้นจากการตกเป็นทาสอบายมุข และสามารถเรียนรู้ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้วิจัยประสานแนวคิดจากหลักแห่งประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีความสุข ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยยึดเกณฑ์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงได้ให้แนวคิดในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สวีนเน่ (Sweeney 1986 : 349) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่ามีลักษณะการบริหารที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้

1. เน้นความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและในห้องเรียน
 2. กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอน อุปกรณ์ ตลอดจนกระบวนการประเมินการสอน ครูใหญ่จะคิดแผนงานในการแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียน
 3. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้
 4. ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ จะติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับนักเรียนโรงเรียนอื่น
 5. ประสานงานในด้านวิชาการ คือการจัดการในด้านเนื้อหาวิชา วัสดุอุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงานโครงการวิชาการต่างๆในโรงเรียน
 6. ให้การสนับสนุนครูโดยจะมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน ช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนางานด้านการเรียนการสอน
- เมอร์ฟี (Murphy 1987 : 3 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 59) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. วางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้เป็นไปตามที่คาดหวัง
3. พัฒนาส่งเสริมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน
4. ประเมินและติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
5. ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า
6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน
7. สนับสนุนให้มีการประสานงานกันในเรื่องหลักสูตร
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน
9. มีการนิเทศ และประเมินผลการเรียนการสอน

10. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีประสิทธิผล

เวเบอร์ (Weber 1987 : 4) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ และได้สรุปไว้ดังนี้

1. มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ
2. ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ
3. มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู
4. ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า
5. มีการติดตามผลและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

เดอร์โรช (DeRoche 1987 : 60) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. เน้นในงานวิชาการ
2. จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน
3. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู
4. สนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์
5. สร้างทีมงานที่ดี และกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
6. มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

ทรัสตี (Trusty 1986 : 116 - 117) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ไว้หลายประการ เช่น

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากการวิจัย
4. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆทางวิชาการเพื่อให้บรรลุ

ความต้องการของนักเรียน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการ
6. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญปัญญาของนักเรียน
7. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครู
8. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
9. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้า

ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger 1984 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 59) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. วางกรอบนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน
2. นำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. ส่งเสริมแรงจูงใจในแก่ทำงานให้แก่ครู
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางวิชาการ
9. ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัย สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในระดับปฏิบัติงานวิชาการของการจัดการศึกษา โดยการเป็นผู้นำของคณะบุคลากรทางด้านวิชาการในทุกด้าน เช่น การวางแผนงานวิชาการ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การจัดหาบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่หรือทรัพยากรอื่นๆ การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การกระตุ้น เตือนบุคลากร การประสานงานติดตามผล และประเมินผลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการให้ก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถาบันหรือหลักสูตร และสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาการมากกว่างานด้านอื่นๆ แต่การที่ผู้บริหารจะบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลของพฤติกรรมผู้นำที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครู ตลอดจนการเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

งานวิจัยในประเทศ

เสริมศักดิ์ ดิษฐพาน (2531 : 69 - 70) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม

แอล บี ดี คิว สอบถามผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 478 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย มีระดับความต้องการให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน และมีทีมงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงทั้งสองมิติ
 2. ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย มีระดับความต้องการให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน และมีทีมงานสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 3. ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย เพศชาย และเพศหญิงมีระดับความต้องการให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน และมีทีมงานสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองมิติ
 4. ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานสัมพันธ์ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย มีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 5. ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมีทีมงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองมิติ
- สุเมธ อรุณกมล (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม แอล บี ดี คิว สอบถามครูอาจารย์ จำนวน 269 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 80 คน และผู้บริหาร จำนวน 24 คน จากโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า
1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหารและผู้บริหาร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำ
 2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหารและผู้บริหาร โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของครู อาจารย์ ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 พฤติกรรมผู้นำมีทีมงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของครู อาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ ต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ ต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

วัลยรุจ เถาหิรัญ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตามความต้องการของครู อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม แอล บี ดี คิว สอบถามครูอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย จำนวน 239 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ตามความต้องการของครูอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย โดยส่วนรวมมีความต้องการให้ผู้บริหารของวิทยาลัยนาฏศิลป์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมีทีมงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครู อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทยที่มีเพศต่างกันต้องการให้ผู้บริหารของวิทยาลัยนาฏศิลป์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมีทีมงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

3. ครู อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวมมีความต้องการให้ผู้บริหารของวิทยาลัยนาฏศิลป์แสดงพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมีทีมงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

4. ครู อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภิญโญ ศัพทอานันต์ (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถาม แอล บี ดี คิว สอบถามครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา จำนวน 226 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู - อาจารย์ สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมและรายด้านมีทีมงาน มีทีมงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู-อาจารย์ สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งงานและมีมติมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู-อาจารย์ สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา ที่มีวุฒิต่างกัน โดยส่วนรวมและมีมติมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมติมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู-อาจารย์ สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา ที่มีวิทยุวุฒิต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเรื่องที่น่าสนใจไม่ว่าจะมองในแง่ของตัวผู้นำหรือมองในแง่ของตัวผู้ตาม ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้นำย่อมเป็นผลกระทบต่อการทำงานของตัวผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็นในด้านบวกหรือในด้านลบ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำไว้มากมาย เช่น

ทอมสัน (Thomson. 1981 : 4926 - A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพทางการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเนบราสกา (Nebraska) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทำการศึกษาจากอาจารย์จำนวน 161 คน ในจำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน ผลจากการศึกษาพบว่า

1. การศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการ ประสิทธิภาพการบริหารของอาจารย์ใหญ่และจำนวนครูได้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์และมีมติมุ่งงาน

2. ประสิทธิภาพของอาจารย์ใหญ่ และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์และมีมติมุ่งงาน

พอล (Paul. 1981 : 3817 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางของเมืองอีสต์ บาตง รูจ พาริช (East Baton Rouge Parish) โดยทำการศึกษาจากครูใหญ่จำนวน 13 คน และครูจำนวน 341 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ครูที่มีความแตกต่างกันใน

ด้านเพศ อายุ การศึกษาอบรม และประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยของพอลที่กล่าวมาแล้ว ปรากฏว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของมังซูร์ (Mansour.1969 : 526 - A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับครู ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนตัวบางอย่างของครู คือ เพศ ประสบการณ์ทางการสอน และระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความคาดหวังของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่

ออลเร็ด (Allred.1981 : 4218 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครู กับรูปแบบของผู้นำครูใหญ่ ผลจากการวิจัยพบว่า

1. มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขวัญกับความเข้าใจต่อรูปแบบของผู้นำของครู
2. มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขวัญกับอายุของครู
3. มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเข้าใจต่อรูปแบบของผู้นำกับอายุของครู
4. ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างขวัญกับเพศของครู
5. มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างสิ่งที่ครูเข้าใจต่อรูปแบบของผู้นำของครูใหญ่ กับเพศของครู โดยมีครูที่มีเพศชายแสดงออกต่อความเข้าใจในรูปแบบของผู้นำของครูใหญ่อยู่ในระดับสูงในแต่ละมิติ ในขณะที่ครูที่มีเพศหญิงแสดงออกต่อความเข้าใจในรูปแบบของผู้นำของครูใหญ่อยู่ในระดับต่ำในแต่ละมิติ
6. ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างขวัญกับระดับการศึกษาของครู

อเดลแมน (Adelman. 1981 : 464 - A) ได้ศึกษาวิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ตามความต้องการของครูใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาผลจากการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำมีทีมงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษามีแนวโน้มความต้องการที่จะให้ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามิติมุ่งงาน ส่วนครูโรงเรียนมัศึกษามีความต้องการให้ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงานมากกว่ามิติมุ่งสัมพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

งานวิจัยในประเทศ

สามารถ รักษาศิลป์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการของโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1. การบริหารงานด้านวิชาการรวมทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

4. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของครูวิชาการในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารงานด้านวิชาการโดยการรวมทุกด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียน มีการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนิเทศการเรียนการสอน มีการบริหารงานแตกต่างกัน

สมศักดิ์ คงสมนวม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น ด้านการวัดและประเมินผลที่พบว่าแตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและเป็น

รายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนิเทศการศึกษาที่พบว่าไม่แตกต่างกันและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนัญชัย สายหยุด (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. การปฏิบัติงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี
3. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีผล (ปฏิสัมพันธ์) ต่อการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อย ควรให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กก่อน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมากควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้น และควรมีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการบริหารงานวิชาการและงานอื่น ๆ เป็นระยะอย่าง ต่อเนื่อง

อาราม สุวรรณชัยรบ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน วิชาการในระดับมากทุกด้าน

และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีทัศนคติการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันในด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านวัสดุประกอบและสื่อการเรียน ด้านการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน ส่วนอีก 6 ด้านไม่แตกต่างกัน

วิศิษฐ์ ขวัญเมือง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครูและสถานภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

อภิรดี ชนสวรรค์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอและโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วินัย รัตนพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่ควรปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันด้านประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน ที่ปฏิบัติจริงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่ควรปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกันที่ปฏิบัติจริงโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานส่งเสริมการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน และงานอบรมทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวัดผลประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่ควรปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติ ตามทัศนะของครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีความแตกต่างกันด้านประสบการณ์ ขนาดโรงเรียนและเพศ

4.1 ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกันที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานส่งเสริมการสอน งานนิเทศภายใน และงานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่ควรปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานส่งเสริมการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวัดผลและประเมินผลและงานอบรมทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่ปฏิบัติจริง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ควรปฏิบัติโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน

4.3 ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่มีเพศต่างกัน ที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ควรปฏิบัติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ เทพบุญศรี (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงาน วิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ระดับการศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ทั้ง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหาร และครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าด้านงาน แนะนำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ด้านนิเทศการศึกษาและงานติดตามผลและประเมินผล การปฏิบัติงานตามโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวม ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา งานประชุมเพื่อประสานแผนและด้านงานวัดผลประเมินผลการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 งานด้านแนะแนวและงานห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

6. ครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวม ด้านงานพัฒนาหลักสูตรและนิเทศการ ศึกษา งานแนะแนว งานติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านงานวัดผลประเมินผลการศึกษา งานวางแผนและกำหนดวิธี ดำเนินการเรียนการสอนและงานประชุมด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

7. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน องค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

8. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยส่วนรวม ด้านส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาและงานแนะแนวแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2543:บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบหรือแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อประเมินคุณลักษณะของนักเรียนด้านการเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ผลการวิจัยพบว่า

1) การเป็นคนดี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 67-75 อยู่ในระดับดี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 48 อยู่ในระดับดี และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 53.49 อยู่ระดับพอใช้

2) การเป็นคนเก่ง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62 อยู่ในระดับดี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 4 ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 47-62 อยู่ในระดับพอใช้

3) การเป็นคนมีความสุข นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 61-63 อยู่ในระดับดี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 4 ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 44-56 อยู่ในระดับพอใช้

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2544 :95-103) ศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อประเมินคุณลักษณะของนักเรียนด้านคนดี เก่ง และมีความสุข ผลการวิจัยพบว่า

1) การเป็นคนดี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีคุณลักษณะเป็นคนดีก่อนและหลังการใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ก่อนการใช้แผนนักเรียนเป็นคนดีพอใช้(ค่าเฉลี่ย 2.17) หลังการใช้แผนเป็นคนดีระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.59)

2) การเป็นคนเก่ง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีคุณลักษณะเป็นคนเก่งก่อนและหลังการใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเป็นคนเก่งระดับพอใช้ทั้งก่อนและหลังการใช้แผน(ค่าเฉลี่ย 2.07 และ 2.43 ตามลำดับ)

3) มีความสุข นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีคุณลักษณะมีความสุขก่อนและหลังการใช้แผนนักเรียนมีความสุข พอใช้ (ค่าเฉลี่ย 2.32) หลังการใช้แผนมีความสุขระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ผลการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวไปแล้วในบทนี้ สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการชักจูงผู้ร่วมงานให้เข้าใจในบทบาท หน้าที่ มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็น อย่างดี ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน และ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดง ออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของการชี้แนะแบบแผนและวิธีปฏิบัติงาน โดยเคร่งครัด ตลอดจน การกำหนดแนวทางในการติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน ลักษณะความเป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เสมอ ซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ผ่านมา พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม และด้านมิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิชาการที่มีการ วิจัยไว้ จะเป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการตามโครงสร้างเดิม แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็น การประเมินประสิทธิผล หรือความสำเร็จการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักเกณฑ์การบรรลุ เป้าหมายที่ปรับปรุงใหม่สอดคล้องกับการประเมินผลภายใน เพื่อรองรับการประเมินภายนอกที่น่า จะแสดงผลที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น