

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF
PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

อารีรัตน์ ศรีรักษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1


อารีรัตน์ ศรีรักษา

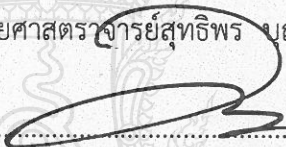
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
Transformational Leadership of School Administrators Affecting Academic Administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1

ชื่อ - นามสกุล นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสวียน เจนเขว่า, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่...21... เดือน...กันยายน... พ.ศ. 2564...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 281 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ดีมี 1 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ

Thesis Title	Transformational Leadership of School Administrators Affecting Academic Administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1
Name - Surname	Miss Areerat Sriraksa
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the transformational leadership of school administrators under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1, 2) study the academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1, and 3) study the transformational leadership of school administrators affecting academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1.

The research samples consisted of 281 teachers under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1 in the Academic Year 2021, derived from the cluster random sampling method. The instrument for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using statistics comprising frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1, was overall high level, 2) academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1 overall was at a high level, and 3) regarding the transformational leadership of the school administrators that affected academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1, it was found that the only variable that could well predict the academic administration of the educational institutions was Individualized consideration, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1, transformational leadership, academic administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่กรุณามาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณา สละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ดร.วิษณุ เป็รียนนิ่ม ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา และ นายบุญสงค์ เจริญวงศ์ ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราณบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย ในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ช่วยสอนและ ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน สามีและญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

อารีรัตน์ ศรีรักษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22
2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	31
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	44
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	64
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	78
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.2 การอภิปรายผล.....	104
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก.....	124
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	125
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล.....	126
ภาคผนวก ข.....	12
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค.....	139
- ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC.....	140
ประวัติผู้เขียน.....	150

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	38
ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ.....	51
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	78
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	85
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ	85
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ.....	86
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว้านปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	88
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	89
ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1	90
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการจัดหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	92
ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวัดผลการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	93
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	94
ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	95
ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	96
ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	97
ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ...	98
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1.....	99

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 แนวคิดเบื้องต้นของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย.....	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการถูกรอบงำทางด้านวัตถุ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้สังคมไทยจึงจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศ ให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ประเทศ เพื่อให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ และมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น.15) สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ สร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น.1) และเป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2553 ที่ระบุว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจและภารกิจหลักที่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.9) ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวัง ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม อันจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เพื่อให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาของชาติ (สุรียรัตน์ โทเชียว, 2560, น.20) การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นเรื่องที่ไม่อยากนัก แต่การเป็นนักบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้น เป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า ปัจจุบันสังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต่างอยากเห็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคำที่เรามักได้ยินกันบ่อยครั้งมากขึ้น แม้ว่าการบริหารการศึกษาจะไม่เห็นผลกำไรหรือขาดทุนได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อย่างเช่น การทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร การเป็นผู้นำทางการศึกษา ก็จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพียงแค่การเป็นคนดีและคนเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหารจัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกลยุทธ์มิตร สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ธร สุนทรายุทธ์, 2551, น.325) และความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (ศุภวรรณ รูปงาม, 2563, น.12) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่บทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับครูและนักเรียน มีการการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และมีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคมฐานความรู้

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษาและครู ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงต้องทำหน้าที่หลักเพื่อเป็นผู้นำและบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาคนไปสู่สังคมจำเป็นต้องปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดเวลา สามารถ

สร้างผลผลิตที่เป็นที่ต้องการของสังคมได้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว มีสติ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, น.33) และถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการจัดการศึกษา ที่บุคคลหลายฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักหรือหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลและสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ (ยุพิน คงเพ็ชรศักดิ์, 2558) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีการวางแผนที่ดีและมีการนิเทศงานกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้การบริหารงานวิชาการบรรลุประสิทธิผลโดยตรง ทั้งนี้หากพิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดังที่ได้กล่าวน่าจะเป็นผลมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

หากพิจารณาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษายังมีปัญหาค่อนข้างมาก และด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ระดับจังหวัด ทุกวิชา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับภาคและระดับประเทศ สำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี ทุกวิชา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้การจัดการศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี

ยังมีจุดอ่อนที่ผู้เรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ สรุปลความ ตลอดจนทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี, 2564, น.82)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.2 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

1.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สืบเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย อมาวสี ศีตีสาร (2557); กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558); กันตพิชญ์ สีตโนไชย (2558); ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559); พชรินทร์ สงครามศรี (2561); Kouzes and Posner (1995); Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003); Basham (2012) และ Bottomley et al. (2016) ซึ่งสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5.1.2 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สืบเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย จารุณี แก้วเอี่ยม (2557); ภารดี อนันต์นาวี (2557); จิติมา วรณศรี (2557); วงศกร วงศ์วิวัฒน์โกคิน (2558); อภิชา พุ่มพวง (2559); สัมมา รธนิตย์ (2560); สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560); อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562); Miller (1965); Faber and Shearron (1970) และ Sergiovanni (1980) ซึ่งสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สามารถคัดสรรขอบข่ายการบริหารงานวิชาการได้ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศการสอน

- 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษา 119 แห่ง จำนวน 1,037 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 281 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว้านปัญญา
- 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียน เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกล การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่าเสมอ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นายกองเคารพนับถือ จนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น จนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการจุดประกายทางความคิด โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน และทำให้เกิดโครงการใหม่ๆ เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถที่เน้นมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล พัฒนาบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง และส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.6.2 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน และการพัฒนาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีกับผู้เรียนและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งยังสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) งานการจัดหลักสูตร 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน 4) การนิเทศการสอน 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 6) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1) งานการจัดหลักสูตร หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน สอดคล้องกับต้องการชุมชนและท้องถิ่น ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไป ตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และมีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา

2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การใช้สื่อการเรียนการสอน จัด กิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียน การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของนักเรียน จัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร

3) งานวัดผลการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และ ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น และการออกหลักฐาน แสดงผลการจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4) การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ มีการวางแผน ปรึกษาหารือร่วมกันในการนิเทศการ ศึกษา มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

5) งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินการโดยสถานศึกษา เน้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ไม่ใช่กำหนดจากบุคคลภายนอก เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทำการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม

6) งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด ประสานความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ใหม่ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมามาทดลองใช้

แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลายๆ รอบ เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7) งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู ตลอดจนทำการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แล้วนำผลจากการประเมินที่ได้มาปรับปรุง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

8) งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกประการ โดยมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ จัดทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสม ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ติดตามตรวจสอบ นำผลการประเมินไปใช้ และการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่การวางแผนต่อไป

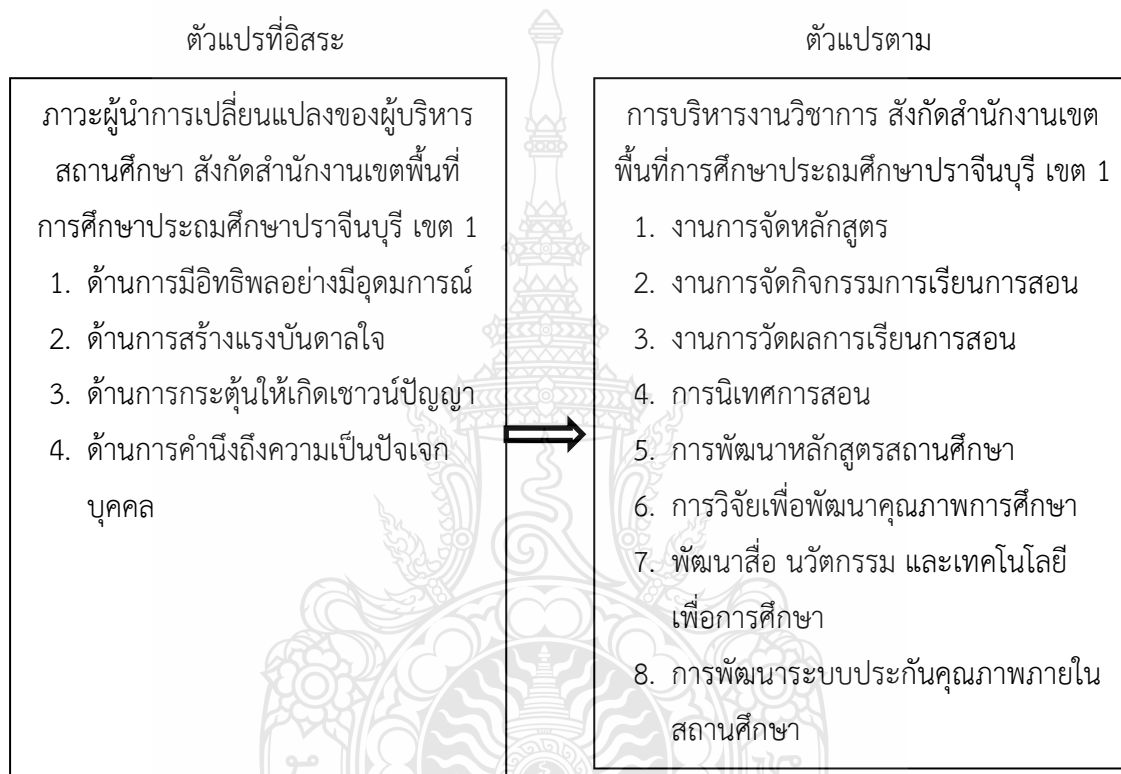
1.6.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดปราจีนบุรี คือ อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ์ และ อำเภอประจันตคาม มีหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่เลขที่ 814 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี รหัสไปรษณีย์ 25000

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

1.8.2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกันดี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงยังสามารถทำในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.140) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้บุคคลทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่ จุดหมายที่ดีงาม

ดอนลาร์ เสนา (2559, น.17) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะวิธีอันเป็นกระบวนการที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถ จูงใจผู้อื่น หรือชักนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิด การทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่สถานศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.2-3) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของ ความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561, น.27) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้ ศิลปะการบริหารให้บุคคล กลุ่มบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ อุทิศตัวและ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความเชื่อถือศรัทธาและยอมรับในการบริหารของผู้นำ เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มุสตี จิรนากุล (2562, น.14) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มี อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับ เคารพ เชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ

มีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วม

Yulk (2005, p.5) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่นๆ กระตุ้นให้ ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

O' Leary (2000, p.2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามที่ตนเองต้องการได้

Adams & Juniperus (2003, p.6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Draft (2005, p.5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และ ผู้ตาม (followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Aguas, Zapata และ Arellano (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นและก้าวข้ามขอบเขตที่น่าสนใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน (2557, น.6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามา

เป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ อำนาจของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารจึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

รัตติกรณ จงวิศาล (2561, น.307) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและสุขภาพทางจิตวิญญาณไปยังความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต การนำการเปลี่ยนแปลง และบรรษัทภิบาล มีแนวคิดทฤษฎี ข้อมูล การศึกษาและงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ตั้งแต่ระดับผู้นำประเทศ ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในองค์กรต่างๆ ตั้งแต่ผู้ก่อตั้ง ผู้บริหารสูงสุด กรรมการ ผู้จัดการ ผู้บริหารระดับกลางหรือระดับต้น รวมถึงพนักงานทุกๆ คนในองค์กร ต่างส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดมีผู้นำ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้องค์กรที่ยอดเยี่ยมได้ภาวะผู้นำที่ดี ยังมีผลกระทบที่สำคัญต่อพนักงานในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และภาวะผู้นำยังเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังปัจจัยอื่นๆ ที่พบว่า จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

สุสติ จิรนากุล (2562, น.15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร และถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Wright & Noe (1996, p.392) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

Razik & Swanson (2001, p.317) ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การคิดอุปมาวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Bass (2008) (อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2561, น.308) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เหนือความคาดหมาย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญ สามารถทำนายหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญ ที่องค์กรต้องการ

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและนำความรู้นั้นมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้

2.1.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

นักวิชาการที่ศึกษาภาวะผู้นำได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีไว้จำนวนมาก เพื่อให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจเรื่องของภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ได้มีผู้คิดค้นและทำการวิจัยไว้อย่างกว้างขวาง โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait theories)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theories)

2.1.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait theories)

1) The tasks of leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องทำมีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติหรือโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วยความเฉลียวฉลาดมีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย

2) Leader-constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเองสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2.1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories)

แนวคิดนี้มีสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำไม่ใช่มีมาแต่กำเนิด สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่ม เช่น

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The university of Michigan studies) พฤติกรรมของผู้นำ 2 มิติ คือ

1) ผู้นำที่มุ่งงานหรือผลผลิต (production oriented) จะมีพฤติกรรมที่เอาใจใส่งานตามความชำนาญเฉพาะ มีกฎระเบียบและกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงาน

2) ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (human/employee oriented) จะมีพฤติกรรมเน้นการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม สนใจความเป็นอยู่ อีสุระในการทำงาน พบว่ามุ่งคนและมุ่งงานเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดและแบบผู้นำที่มุ่งคนสูงมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มและความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่า

อย่างไรก็ตาม การประเมินพฤติกรรมของผู้นำกลับตรงกันข้ามกัน คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำมักจะประเมินพฤติกรรมที่การมุ่งงาน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินมีพฤติกรรมที่มุ่งคน

ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นงานและคนจะมีลักษณะความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ แต่มีวิธีการทำงานที่ชัดเจนและมีทัศนคติที่ดี ในเวลาต่อมาเริ่มมีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดหรือต้องการผู้นำแบบที่ต่างไป (อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2008)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio state university studies) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานหรือมุ่งสร้างโครงสร้าง (initiating structure) จะมีพฤติกรรมการมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การเสาะหาวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่ดี

2) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนหรือมุ่งสร้างความมีน้ำใจ (consideration) จะมีพฤติกรรมแสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุน สนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกันผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีพฤติกรรมทั้ง 2 มิติอยู่ในระดับสูง

การศึกษาของเลวิน (Kurt Lewin's studies) แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยม (autocratic leaders) ตัดสินใจด้วยตัวเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำ มุ่งงานมากกว่าคน เสนอว่ามีประสิทธิภาพสูงในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ใช้การตัดสินใจกลุ่มหรือให้มีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีข้อเสียบางครั้งใช้เวลาตัดสินใจนาน

3) ผู้นำแบบตามเสรีนิยม (laissez-faire leaders) ให้อิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เกิดความขัดแย้งหรือไม่พอใจกัน ผลผลิตต่ำหากการทำงานเป็นแบบแยกกลุ่มในกลุ่มที่มีความรับผิดชอบ พบว่า ผลงานและความคิดสร้างสรรค์สูง

2.1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories) เริ่มต้นประมาณปลายศตวรรษที่ 1960 ภายหลังจากมีการศึกษาภาวะผู้นำในเชิงคุณลักษณะและการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีพฤติกรรมแบบใดที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงมีการศึกษาวิจัยโดยพยายามศึกษาปัจจัยต่างๆ ในแต่ละสถานการณ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ และมีนักวิชาการที่พบว่า องค์ประกอบต่างๆ และผู้นำจะต้องเลือกแบบของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนั้น ตัวผู้นำเองก็จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ในสถานการณ์ด้วย สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้นๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ จะมีการพัฒนามากจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (ที่มุ่งด้านคนหรือความสัมพันธ์ และด้านงาน)

ดังนั้น ทฤษฎีเชิงสถานการณ์จะประกอบด้วย มิติด้านคน มิติด้านงาน และมิติด้านสถานการณ์ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามรูปแบบความสัมพันธ์ของทั้งสามมิติ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีแนวคิดสำคัญที่ยกมา 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey and Blanchard's Situational) และ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Evan & House

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory)

ขั้นตอนแรกที่กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำ คือ มุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ โดยการใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Least-Preferred Co-worker (LPC) โดย LPC Scale เป็นคำย่อมาจาก Least Preferred Coworker Scale สำหรับใช้ประเมินตนเอง โดยให้กรอบแนวคิดว่าจะแนะนำ LPC ของแต่ละคนจะชี้ให้เห็นแนวโน้มว่าผู้นั้นจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ (Lussier, 2009, p.325)

ทฤษฎีของ Fiedler ได้กล่าวไว้ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) ผู้นำที่มุ่งงาน (task-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก

(2) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (relationship-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน เป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก

หลังจากที่ได้ระบุรูปแบบภาวะผู้นำ Fiedler แนะนำให้จัดคนที่เป็นผู้นำให้มีลักษณะเหมาะสมกับสถานการณ์ ในการใช้เครื่องมือนี้เราต้องทำความเข้าใจความหมายของสถานการณ์ ตามทฤษฎี ตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งเรียกว่า การควบคุมโดยสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องเลือกรูปแบบการควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งมีตัวแปร 3 ประการ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (leader-follower relations) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเคารพ ยอมรับ และมีเชื่อมั่นไว้วางใจกัน ถือว่าความสัมพันธ์ดี หากเป็นตรงกันข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี

(2) โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน มีวิธีทำงานด้วยวิธีเดียว มีวิธีแก้ปัญหาชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ

(3) อำนาจของผู้นำที่เกิดจากตำแหน่ง (position power) คือ ตัววัดว่าตำแหน่งหน้าที่ได้ให้อำนาจแก่ผู้นำในการให้รางวัลและลงโทษลูกน้องอย่างไร ผู้นำมีอำนาจเบ็ดเสร็จของตนเองและ สามารถโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (Hersey & Blanchard's situational) (Fiore, 2004, p.30) ทฤษฎีของ Hersey & Blanchard คล้ายกับภาวะผู้นำของ Blake & Mouton ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มุ่งเน้นพฤติกรรม 2 แบบ ซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงาน 2 แบบ ได้แก่

(1) พฤติกรรมมุ่งงาน (task behavior) ผู้นำจะสื่อสารทางเดียว โดยผู้นำจะกำหนดรายละเอียดและขอบเขตของงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะอธิบายถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน และเสร็จเมื่อไหร่

(2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (relationship behavior) ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะสื่อสารสองทาง ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็น และผู้นำสามารถให้การสนับสนุน คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกอย่างแท้จริง

ตามที่ Hersey & Blanchard ได้สร้างแรงจูงใจและความสามารถของผู้นำแบบต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ที่กำหนด โดยรูปแบบของผู้นำมี 4 รูปแบบ ดังนี้

(1) แบบการกำกับ (directing) หรือการบอกกล่าว (telling) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มุ่งงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการบอกสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะทำ ซึ่งมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

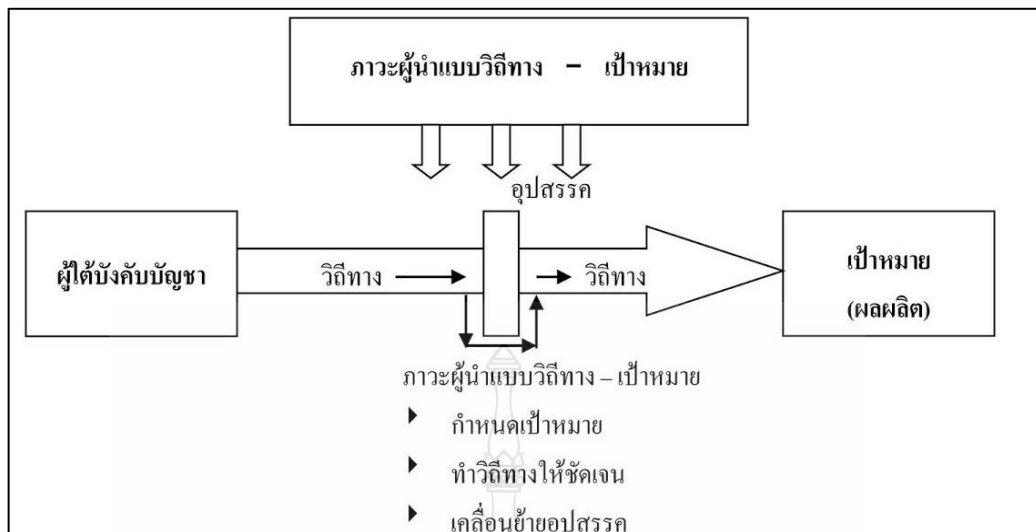
(2) แบบการสอนงาน (coaching) เรียกว่า การนำเสนอความคิด (selling) ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะชี้แนะ ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น อย่างไรก็ตามการตัดสินใจยังคงขึ้นอยู่กับผู้นำ

(3) แบบให้กำลังใจและสนับสนุน (supporting) เป็นรูปแบบเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสนับสนุนและส่งเสริมความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถและความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในการทำงาน

(4) แบบการมอบหมายงาน (delegating) เป็นผู้นำที่ให้การชี้แนะและสนับสนุนน้อยที่สุด โดยผู้นำจะช่วยอธิบายปัญหา ลักษณะของปัญหา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานอย่างอิสระ หรือเรียกว่าการแสดงของตัวเอง

3) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Evan & House ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย House โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผลของพฤติกรรมผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดใกล้เคียงกับทฤษฎีความคาดหวัง (The expectancy theory) House ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จนี้ง่ายพอที่จะพยายามเดินไปโดยช่วยลดอุปสรรคและแก้ปัญหาของงาน

นอกจากนั้นควรเพิ่มโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้มีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจที่จะประสบความสำเร็จ รวมทั้งผู้นำควรสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ (Yukl, 2013, p.164)



ภาพที่ 2.1 การใช้แนวทฤษฎีแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ผู้นำต้องประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม จากนั้นเลือกหนึ่งใน 4 รูปแบบที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้ (Dubrin, 2013, p.153)

(1) แบบสั่งการ (directive style) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการ และการควบคุม หากการปฏิบัติงานเกิดความขัดข้อง ผู้นำจะเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ โดยการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

(2) แบบสนับสนุน (supportive style) หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนทางด้านอารมณ์สติปัญญา ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้นำยังคอยให้กำลังใจเมื่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในความตึงเครียด

(3) แบบให้มีส่วนร่วม (participative style) หมายถึง ผู้นำที่มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

(4) แบบมุ่งความสำเร็จ (achievement-oriented style) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นความสำเร็จ ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้อยความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

2.1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้ที่อยู่รอด มิใช่เป็นสายพันธุ์ (species) ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด หากแต่เป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดต่างหาก

(1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (contingency leadership theory) จากงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่อง ภาวะผู้นำทางการเมือง ของ Burn (1978 อ้างถึงใน ศิริพร อินนะระ, 2558, น.14) เสนอความเห็นว่ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะ โดยผู้นำมีอำนาจก็ต่อเมื่อสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามให้กระทำตามที่ตนหวัง และอำนาจนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามพึงพอใจ หรือเรียกว่าความเป็นผู้นำ คือ การใช้อำนาจในรูปแบบพิเศษ (special form of power) และบุคคลนั้นต้องมีทักษะพิเศษด้วย เช่น ความสามารถปลุกพลัง (energetic) สร้างความทะเยอทะยาน (passionate) โดยแบ่งผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

(1.1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) คือ ผู้นำที่ใช้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เช่น การให้ค่าตอบแทนแลกกับผลงาน เป็นการสนองความต้องการขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory)

(2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) คือ ผู้นำแลกเปลี่ยนที่ยกระดับแรงจูงใจให้ตอบสนองสนองความต้องการ ขั้นต่อมา คือ ความปลอดภัย ความรัก การยอมรับในสังคม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนมีค่านิยมร่วมกัน เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นและดลใจผู้ตามเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม ให้ทุ่มเททำงานได้มากเป็นพิเศษจึงต้องเป็นคนที่มีบารมี (charisma) ได้รับการยอมรับยกย่องและชื่นชม (profound)

(3) ผู้นำจริยธรรม (moral leadership) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกยกขึ้นมาเป็นระดับนี้ต่อเมื่อได้เมื่อความปรารถนาและแรงจูงใจทั้งผู้นำและผู้ตามถูกยกให้สูงขึ้น สู่อันดับขั้นที่สูงสุดของลำดับความต้องการของ Maslow เกิดความต้องการในระดับการพัฒนาตนเอง มีจริยธรรมยึดความเป็นธรรมในสังคม เช่น ผู้นำชุมชน จะพยายามตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม

2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวถึงการศึกษาผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงสุดขั้นมีความเชื่อในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สุชาติ รังสินันท์ (2550, น.114) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต้องทำงานร่วมกับบุคคลและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

กัณฑพิชฌ์ สีตนาไชย (2558, น.6) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา

พิมพ์ชนก อินทะโชติ (2559, น.18) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ภุริตา เพื่อวิทยา (2561, น.8) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

สุสดี จิรนากุล (2562, น.17) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ใช้ศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น และพัฒนาความสามารถให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ถึงโอกาส ปัญหา และวิสัยทัศน์ขององค์กร คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562, น.27) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจต่างๆ และเกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถให้มีโอกาส พัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร

Howell & Costley (2001, p.145) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

James M. Burns (2003, pp.26-27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

Griffith (2004, p.333) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์ เรียนรู้ การคล้อยให้ใช้วิธีการใหม่

Lunenburg and Irby (2006, pp.150-151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้ป่วยที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้

Yukl (2010, p.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพัน ต่อจุดประสงค์ขององค์กร และเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตาม จุดประสงค์

Northhouse (2013, p.191) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการและการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตน เพื่อองค์กร จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของ โรงเรียนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, น.285) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจอย่างกว้างๆ ด้วยความ สนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงานมากกว่าความ ต้องการระดับต่ำ ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการใช้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในการที่เกินปกติ

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, น.39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบันตามกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558, น.14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแปลงแนวความคิดและกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

สุภาพร ภูสมที (2559, น.23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, น.21) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ ไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้บริหารโรงเรียน ทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Bass (1978) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ตามชื่นชม ไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดยทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนและจะอุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์กร ยกย่องระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

Dinham (2005, p.340) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ต้องมีคุณลักษณะของบุคคลในการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในการเปลี่ยนแปลงการสอน การเรียนรู้ และผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ หากต้องการประสบความสำเร็จในการบริหาร

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่

สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบันมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์กรอย่างแพร่หลาย

2.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ คุณลักษณะเหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอ ดังนี้

อมารสี ศีตีสาร (2557, น.7) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางเขาวนปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558, น.72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัย กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กันตพิชญ์ สีตไนชัย (2558, น.6) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559, น.41) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : ทุภกรณศึกษา กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล

สิริชัย นนทะศรี (2559, น.44) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, น.42-43) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Kouzes and Posner (1995 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, น.260-261) เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การท้าทายกระบวนการ (challenging the process)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a shared vision)
- 3) มอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (enabling other to act)
- 4) แสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (modeling the way)
- 5) เสริมสร้างกำลังใจ (encouraging the heart)

Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003 อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย, 2559, น.39) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) การสนทนา
- 3) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน
- 4) กระตุ้นทางปัญญา

Basham (2012) องค์ประกอบทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามได้มีการแลกเปลี่ยนหรือปฏิบัติตามข้อตกลงได้ง่ายขึ้น “พวกเขาประพฤติตัวเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เหนือกว่าโดยใช้ 4I's” มีดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence (II))
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation (IM))
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation (IS))
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration (IC))

Bottomley, et al. (2016) วรรณกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อ้างถึงคุณลักษณะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบเหล่านี้ได้รับการยกย่องอีกทางหนึ่งว่าเป็น Four I's ดังนี้

- 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการหลากหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อมาลี ศิตติสาร (2557)	กอบกิจ ธรรมานูชิต (2558)	กัณฑ์พิชญ์ สีตน์ไชย (2558)	ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)	Kouzes and Posner (1995)	Shin Shung Jae and Zhou, Jing (2003)	Basham (2012)	Bottomley et al., (2016)	ความถี่
1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
2) การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
3) การกระตุ้นทางเขาวนปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
5) การท้าทายกระบวนการ							✓				1
6) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน							✓				1
7) มอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน							✓				1
8) การแสดงแบบอย่างในการปฏิบัติ							✓				1
9) เสริมสร้างกำลังใจ							✓				1
10) ความคิดสร้างสรรค์								✓			1
11) การสนทนา								✓			1
12) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน								✓			1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ อมาลี ศิตติสาร (2557); กอบกิจ ธรรมานูชิต (2558); กัณฑ์พิชญ์ สีตน์ไชย (2558); ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559); พัชรินทร์ สงครามศรี (2561); Kouzes and Posner (1995); Shin Shung Jae and Zhou Jing (2003);, Basham (2012) และ Bottomley, et al. (2016)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้
คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางเขาวนปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางแสดงความถี่จะ
เห็นได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์ มีทั้งหมด 12 คุณลักษณะ
ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อมวาลี ศีตีสาร (2557, น.7) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถ
ที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และ
ไว้วางใจในความสามารถ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะประพฤติตน
เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการ
เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เน้นความสำคัญ
ในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค เป็นแบบอย่างที่ดี
ของบุคลากรในการบริหารงานและการวางตัว

กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558, น.72) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีแนวทางการ
พัฒนา คือ การปฐมนิเทศ การฝึกฝนตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การยอมรับฟังความคิดเห็น
จากทุกทิศทาง การฝึกอบรม การสัมมนา การปฏิบัติตามตัวแบบ การศึกษาดูงาน การสอนงาน เกมการ
บริหาร กิจกรรมพัฒนาจิต และกิจกรรมนันทนาการ

กันตพิชญ์ สีสันไชย (2558, น.6) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับ
พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559, น.41) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็น
ลักษณะพิเศษซึ่งอธิบายการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับอำนาจ ความเชื่อมั่น และอุดมการณ์เชิงแรงบันดาลใจ
ของผู้นำ ลักษณะภาวะผู้นำเชิงอารมณ์เน้นการปรับเปลี่ยนความสนใจตนเองของผู้ตามสู่มุมมอง
ระดับโลก ซึ่งเน้นความผาสุกขององค์กร

Eddy & VanDerLinden (2006) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง เสน่ห์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้พวกเขาเป็นแบบอย่างที่แข็งแกร่งภายในองค์กรและเปลี่ยนพฤติกรรมในผู้ตาม

Robbins (2003) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เต็มใจที่จะเสี่ยงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ความต้องการของผู้ตามและพฤติกรรมที่ผิดปกติ

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกล การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือจนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้นจนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อมารสี ศีตีสาร (2557, น.7) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจทัศนภาพและความหมาย เกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่ต้องการทำเป็นสิ่งสำคัญ

กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558, น.72) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาต่อ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การพัฒนากลุ่ม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม กรณีศึกษา การรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศทาง การร่วมวงจรคุณภาพ และการพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน

กันตพิชญ์ สีสันไชย (2558, น.6) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลินด้วยใจรักด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่าการงานนั้นมีความท้าทายไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจ

ชำนาญ คำปัญญาสินทัย (2559, น.41) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมผู้ตามให้ดีขึ้น ผู้ตามได้รับการจูงใจให้พยายามทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งก่อนหน้านี้คิดว่าไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้นำยกระดับความคาดหวังและสื่อความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม โดยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายที่ท้าทาย ความศรัทธาอย่างแรงกล้า และการมองโลกในแง่ดี

Stone, Russell & Patterson (2004) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระทำของผู้นำเพื่อสร้างความปรารถนาให้ผู้ตามทำงานไปสู่เป้าหมายที่มีวิสัยทัศน์ของผู้นำ

Eddy & VanDerLinden (2006) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การบรรลุผลด้วยการสื่อสารแบบโต้ตอบซึ่งสร้างความผูกพันระหว่างผู้ตามและผู้นำ ผู้นำคือ พลังแห่งแรงบันดาลใจ ด้วยการสื่อสารที่เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการจุดประกายทางความคิด โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกรู้ว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3) ด้านการกระตุ้นทางเชาวน์ปัญญา

อมาวสี ศีตีสาร (2557, น.7) การกระตุ้นทางเชาวน์ปัญญา หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา โดยผู้บริหารใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

กอบกิจ ธรรมานูชิต (2558, น.72) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีแนวทางการพัฒนา คือ การศึกษาต่อ การฝึกงาน การฝึกฝนตนเอง การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสัมมนา การประชุม การประชุมทางวิชาการ การระดมความคิด การพัฒนากลุ่ม การศึกษาดูงาน กรณีศึกษา การเรียนรู้แบบออนไลน์ การฝึกประสาทสัมผัส การรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศทาง เกมการศึกษา และการพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน

กันตพิชญ์ สัตนไชย (2558, น.6) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559, น.41) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมติฐาน เชิญชวนผู้ตามให้ใช้การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และทำทนายรูปการซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้นำส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมและกำหนดกรอบปัญหาใหม่เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่วิจารณ์การกระทำผิดของผู้ตามต่อสาธารณชน ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้พยายามใช้วิธีการใหม่

Stone, et al. (2004) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา หรือเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามตัดสินใจ โดยผู้นำมีส่วนร่วมในกระบวนการน้อยและผู้ติดตามจะไม่ถูกวิจารณ์ความผิดพลาดของพวกเขา

Matthew B. Probst (2011) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ตามในการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำมักจะกระตุ้นสำหรับสิ่งต่อไปซึ่งเสริมสร้างสายสัมพันธ์แห่งความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Schieltz (2019) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระทางความคิด ในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้นำจะทำหน้าที่สนับสนุนผู้ตาม โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อระบุวิธีแก้ปัญหา ด้วยเหตุนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา ซึ่งช่วยให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพรวมและประสบความสำเร็จในการทำงานของพวกเขา

สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน และทำให้เกิดโครงการใหม่ๆ เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อมาวสี ศีตีสาร (2557, น.7) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารใช้การวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบส่งเสริมให้บุคลากร มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

กอบกิจ ธรรมานูชิต (2558, น.72) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางการพัฒนา คือ การระดมความคิด การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศทาง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม

การปฏิบัติตามตัวแบบ การศึกษาต่อ การสอนงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต การร่วมวงจรคุณภาพ การพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน

กันทพิชญ์ สิตนไชย (2558, น.6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตาม

ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559, น.41) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล หมายถึง ผู้นำนักปฏิบัติในฐานะที่เลี้ยงและสนใจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความเจริญและผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ผู้นำส่งเสริมผู้ตามให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นโดยการท้าทาย ผู้นำมอบหมายงานตามวิธีการของการพัฒนาผู้ตาม และเสนอทิศทางหรือให้การสนับสนุน ตามที่ผู้ตามต้องการ

Stone, et al. (2004, p.351) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ตามรายบุคคล ความต้องการของผู้ตามในการเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม และในทางกลับกันผู้นำมีอิทธิพลมากเหนือผู้ตามของเขา

Spreitzer, et al. (2005, p.212) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมนี้สร้างความภาคภูมิใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาก็พยายามมากขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

Schieltz (2019) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้ติดตามหรือสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีความต้องการหรือความต้องการเฉพาะ ตัวอย่างเช่น บางคนมีแรงจูงใจจากเงิน ในขณะที่คนอื่นๆ มีแรงจูงใจจากการให้กำลังใจ เป็นต้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนในทีมเข้ารับการฝึกอบรมในสิ่งที่ตนสนใจ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกในทีมเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

สรุปว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถที่เน้นมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล พัฒนาบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง และส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำ โดยมีการวางแผน และมีกระบวนการทำงานที่ดี การบริหารงานวิชาการจะบรรลุความสำเร็จได้ก็เพราะผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเข้มแข็งตามกระบวนการขั้นตอนของการบริหารงานวิชาการอย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2553, น.10) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรที่กำหนด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.2) กล่าวถึงความหมายของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.8-9) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2557, น.25) ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานหลัก มีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายของคนหรือของเด็ก เป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่ใช้กำกับกับการจัดระบบการทำงานของสถานศึกษา และใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานวิชาการของโรงเรียน คือ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนที่ดีเป็น

คนที่สมบูรณ์ งานวิชาการจึงได้กลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของสถานศึกษา ครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบทั้งสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้า สถานศึกษานั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมเป็นที่ยอมรับ ผลงานที่เป็นสภาพสุดยอดทางวิชาการที่แท้จริงของสถานศึกษา คือ การเป็นสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้ เต็มไปด้วยโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาของเด็ก

พรพรหมน พินทุสมิต (2560, น.25) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น.17) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนสูงสุด และโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ ภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

Sergiovanni (1980, pp.267-268) ได้กล่าวถึงความหมายว่า การบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับปรัชญาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำโครงการต่างๆ การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาและการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน

Lee and Vanhorn (1983, p.6) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการว่าเป็นกระบวนการวางแผนด้านต่างๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีกับผู้เรียน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งยังสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, น.3) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของ

โรงเรียนมักพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

อภิชา พุ่มพวง (2559, น.18) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดก็ต่อเมื่อผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตัวเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ พัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม ซึ่งจะนำความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

พรธมน พินทุสมิต (2560, น.26) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ มีขอบเขตอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ถือว่าได้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มูนา จารง (2560, น.37) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอันดับแรก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การบริหารวิชาการมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะนาถ ไชยวุฒิ (2562, น.9) การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียน งานวิชาการถือว่าเป็นงานหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นงานหลักทั้งในมุมมองของการบริหารและปฏิบัติการของครู ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างดี

อัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562, น.26) งานวิชาการจัดเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียน และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการ

พัฒนาสติปัญญาของนักเรียน เปรียบเสมือนเครื่องมือในการตัดสินคุณภาพของโรงเรียน อีกทั้งงานวิชาการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย

Smit and Others (1971, p.170) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|----|
| 1) การบริหารวิชาการ | คิดเป็นร้อยละ | 40 |
| 2) งานบริหารงานบุคลากร | คิดเป็นร้อยละ | 20 |
| 3) งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา | คิดเป็นร้อยละ | 20 |
| 4) งานบริหารการเงิน | คิดเป็นร้อยละ | 5 |
| 5) งานบริหารงานอาคารสถานที่ | คิดเป็นร้อยละ | 5 |
| 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน | คิดเป็นร้อยละ | 5 |
| 7) งานบริหารทั่วไป | คิดเป็นร้อยละ | 5 |

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษามีคุณภาพหรือมาตรฐานเพียงใดนั้นย่อมถือเอาประสิทธิผลทางด้านงานวิชาการเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ขอบข่ายเหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอดังนี้

จารุณี แก้วเอี่ยม (2557, น.12) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน
- 4) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 5) การนิเทศการสอน

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2557, น.6) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้
- 4) การจัดการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผล
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่
- 7) การนิเทศภายใน

วงศ์กร วงศ์วิวัฒน์โกสิน (2558, น.16) สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีความครอบคลุมในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาจากการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังรายละเอียดการบริหารวิชาการ ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) งานการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อภิชา พุ่มพวง (2559, น.20-21) จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้สอดคล้องและคล้ายคลึงกัน แตกต่างเพียงรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 12 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.33) ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 7) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา
- 9) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สัมมา รธนิตย์ (2560, น.99) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การจัดการหลักสูตร และแผนการเรียนรู้
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน
- 5) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560, น.6) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานวิชาการ
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
- 6) การแนะแนวการศึกษา
- 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

อิริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, น.43) ได้สังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ
- 2) ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Miller (1965, p.175) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) การจัดโปรแกรมการเรียน
- 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม
- 3) การติดตามการเรียนการสอน
- 4) การจัดกิจกรรมการสอน

Faber and Shearron (1970, p.212) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การจัดอุปกรณ์การสอน
- 5) การนิเทศการสอน

6) การส่งเสริมครูประจำการ

Sergiovanni (1980, p.268) มีความเห็นว่างานการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 2) การติดตามการเรียนการสอน
- 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน
- 4) การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
- 5) การจัดการวัสดุสำหรับการเรียนการสอน

จากการศึกษาองค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ของนักวิชาการหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน ตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลายท่าน มาสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	จารุณี เก้าเอี้ยน (2557)	ภาวดี อนันต์นารี (2557)	จิตินา วรณศิริ (2557)	วงศ์กร วงศ์วัฒนโกถิน (2558)	อภิชา พุ่มพวง (2559)	สัมพันธ์มา รัตนธัย (2560)	สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย อธิวัฒน์ พันธรัตน์ (2562)	Miller (1965)	Faber and Shearon (1970)	Sergiovanni (1980)	ความถี่
1) งานการจัดหลักสูตร	✓					✓		✓	✓		4
2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	✓		✓			✓	✓	✓			6
3) งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน	✓										1
4) งานการวัดผลการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8
5) การนิเทศการสอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓				5
7) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓		✓	✓						3
8) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓	✓	✓	✓						4

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	จารุณี เก้าเอียน (2557)	ภากรดี อนันต์นารี (2557)	จิตติมา วรณศรี (2557)	วงศ์กร วงศ์วัฒนโกศล (2558)	อภิชา พุ่มพวง (2559)	สันมา รณิธย์ (2560)	สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย อัครวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562)	Miller (1965)	Faber and Shearron (1970)	Sergiovanni (1980)	ความถี่
9) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓			✓				5
10) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		✓			✓						2
11) การแนะแนวการศึกษา		✓			✓		✓				3
12) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา		✓		✓	✓		✓				4
13) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชน		✓			✓						2
14) การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น		✓			✓						2
15) การส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		✓			✓		✓				3
16) การวางแผนงานวิชาการ			✓				✓				3
17) การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน						✓			✓	✓	3
18) การบริหารงานวิชาการ							✓				1
19) การประเมินผลการดำเนินงานด้าน วิชาการ							✓				1
20) การปฏิบัติตามโปรแกรม								✓			1
21) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร									✓		1
22) การนำหลักสูตรไปใช้									✓		1
23) การส่งเสริมครูประจำการ									✓		1
24) การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์										✓	1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ (ต่อ)

ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ	จากรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ภารดี อนันต์นาวี (2557) จิตติมา วรณศรี (2557) วงศ์กร วงศ์วิวัฒน์โกคิน (2558) อภิชา พุ่มพวง (2559) สัมมา รณินธ์ (2560) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย อิทธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) Miller (1965) Faber and Shearson (1970) Sergiovanni (1980) ความถี่
25) การจัดทำมีการประเมินผลหลักสูตร และมีการเรียนการสอน	✓ 1
26) การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	✓ 1

จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ ตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ จากรุณี เก้าเอี้ยน (2557); ภารดี อนันต์นาวี (2557); จิตติมา วรณศรี (2557); วงศ์กร วงศ์วิวัฒน์โกคิน (2558); อภิชา พุ่มพวง (2559); สัมมา รณินธ์ (2560); สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560); อิทธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562); Miller (1965); Faber and Shearson (1970) และ Sergiovanni (1980)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังตารางแสดงความถี่จะเห็นได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 26 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 8 ด้านดังนี้

1) งานการจัดหลักสูตร

สัจด์ อุทรานันท์ (2538, น.12) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) หลักสูตร คือ สิ่งที่สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระที่จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว

(2) หลักสูตร ประกอบด้วย ประสบการณ์ทางเรียนซึ่งได้วางแผนล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

(3) หลักสูตร เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นสำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็ก ในโรงเรียน

(4) หลักสูตร ประกอบด้วย มวลประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำ ได้รับรู้ และได้ตอบสนองต่อการแนะนำของโรงเรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2553, น.12) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งปวง ที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพสากล มาตรฐานความเป็นชาติไทยและ มาตรฐานที่ชุมชนท้องถิ่นต้องการ

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น.32) ขอบข่ายงานการจัดการหลักสูตร เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่แล้ว หรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดไว้ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ใช้หลักสูตรติดตามประเมินผล

Good (1973, p.157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้

(1) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จ หรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง

(2) หลักสูตร หมายถึง คำโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป

(3) หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

Ornstein, A. C. & Hunkins, F. P. (2004) อธิบายว่า การจัดหลักสูตร หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์ประกอบของหลักสูตร 4 ส่วนหลัก คือ 1) เป้าหมาย จุดหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมการเรียนการสอน 4) การประเมินผล

นอกจากนี้การจัดหลักสูตรที่ดีต้องมีหลักในการพิจารณา 6 ประการ ดังนี้

(1) การกำหนดขอบข่ายของหลักสูตร หมายถึง การกำหนดเนื้อหา สาระการเรียนรู้ แนวคิด ค่านิยม หรือคุณธรรมที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในรายวิชาต่างๆ โดยจะต้องคำนึงถึงเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

- (1.1) วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ความสามารถของผู้เรียน
- (1.2) ความยากง่ายของเนื้อหา
- (1.3) ความทันสมัยและความเป็นสากลของเนื้อหาวิชา
- (1.4) ความสมดุลระหว่างความกว้าง ความลึกของเนื้อหาวิชา
- (1.5) คุณค่าของเนื้อหาที่ผู้เรียนจะนำไปใช้

(2) การจัดลำดับการเรียนรู้ เป็นการจัดลำดับก่อนหลังของเนื้อหา สาระการเรียนรู้ หัวข้อ ประเด็นที่สำคัญต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปตาม วย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา

(3) ความต่อเนื่อง เป็นการจัดเนื้อหา ประสบการณ์ การเรียนรู้ ทักษะต่างๆ ให้มีความต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

(4) ความสอดคล้องเชื่อมโยงทั้งแนวตั้ง เช่น เนื้อหาภูมิศาสตร์ สอดคล้องกับ ประวัติศาสตร์ และแนวนอน เช่น เนื้อหาวิทยาศาสตร์ ป.6 สอดคล้องกับ ม.1

(5) การบูรณาการกับหัวข้อหรือวิชาอื่น

(6) ความสมดุล โอลิวาเสนอแนวทางในการพิจารณาความสมดุลของหลักสูตร

ดังนี้

หลักสูตรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและหลักสูตรที่เน้นรายวิชา

- (6.1) ความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของสังคม
- (6.2) ความต้องการเกี่ยวกับวิชาสามัญและวิชาเฉพาะด้าน
- (6.3) ความกว้างและความลึกของเนื้อหาวิชา
- (6.4) เนื้อหาเก่าแบบเดิมกับเนื้อหาที่ทันสมัย
- (6.5) รูปแบบการเรียนของนักเรียนแต่ละคน

(6.6) ความแตกต่างระหว่างวิธีสอนแบบต่างๆ และประสบการณ์ทางการศึกษา
ของครูแต่ละคน

(6.7) ความสมดุลระหว่างการเรียนกับการเล่น

(6.8) แรงผลักดันของชุมชนและโรงเรียน

จึงสรุปได้ว่า งานการจัดหลักสูตร หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน
ให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน สอดคล้องกับต้องการชุมชนและท้องถิ่น ให้แก่ผู้เรียน
ได้เรียนรู้ไปตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลักสูตรที่มี
อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และมีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา

2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.317-320) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมี
ประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน
เป็นอย่างดี จึงจะสามารถพัฒนาและนิเทศการเรียนการสอน ตลอดทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู
ความหมายโดยทั่วไปของการสอน คือ การสอนเป็นพฤติกรรมที่ครูและนักเรียนแสดงออกร่วมกันเพื่อ
ทำให้เกิดการเรียนรู้

วงศกร วงศ์วิวัฒน์โกคิน (2558, น.27) งานการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การ
จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นไปตามหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร
ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ศิริพร อินนระธา (2558, น.58) การจัดการเรียนรู้เป็นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ
ผู้บริหารและครูต้องพิจารณาสภาพการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเองและ
สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

ชญดา ยงยศยิ่ง (2560, น.38) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง
การจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 โดย
จัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มีการใช้
สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จัดกิจกรรม
พัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเป็นของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาส
และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษให้สามารถเรียนร่วมได้อย่างมีความสุข

มูนา จารง (2560, น.49) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งสถานศึกษาต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อที่ใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีการวัดผลประเมินผล

Hough and Duncan (1970, p.144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และมีความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

- (1) การจัดการหลักสูตร (Curriculum)
- (2) การจัดการเรียนการสอน (Instruction)
- (3) การวัดผล (Measuring)
- (4) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) หลังการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การใช้สื่อการเรียนการสอน จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของนักเรียน จัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร

3) งานการวัดผลการเรียนการสอน

จิตติมา วรณศรี (2557, น.77-78) ได้ให้ความหมายของการวัดผล การประเมินผลไว้ดังนี้ การวัดผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือข้อมูลอย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยใช้เครื่องมือใดๆ อาทิ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น

ชญาดา ยงยศยิ่ง (2560,น.45) การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษามีการเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดประเมินผลส่งเสริมให้มีการจัด ระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

มูนา จารง (2560, น.56) การวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน คือ การดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร

สุชาติ ทองมา (2560, น.150) การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการสำคัญของการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียนเป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อตอบสนองการเรียนเพื่อให้ได้ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, น.37) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน และมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตลอดจนมีการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, น.56) งานวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่นำผลการเรียนการสอนมาพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์อย่างเป็นระบบและครอบคลุม ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการวัดผลและประเมินนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า งานวัดผลการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น และการออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4) การนิเทศการสอน

จิตติมา วรณศรี (2557, น.107) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร/ผู้นิเทศกับครู เพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

ศิริพร อินนะรา (2558, น.60) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างบุคคลทุกคนภายในโรงเรียนที่เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามเป้าหมายศึกษาที่กำหนด

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, น.50-51) กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครูเพื่อจะได้ทราบปัญหา ระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไข สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ปรับปรุงก่อนหลังแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหานั้นที่ดีที่สุด ด้วยการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ต่อจากนั้นดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, น.60) งานนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่เป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้ที่ได้รับการนิเทศ ในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและหลักสูตร มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้มีความรู้ ความสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถทำงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมาย คือ ผู้เรียน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดังจุดมุ่งหมายของการศึกษา

Harris (1985, p.19) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา คือ สิ่งที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลและสิ่งต่างๆ เพื่อจะดำรงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

Glickman, Gordon, Ross and Jovita (1998, p.10) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ มีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกันในการนิเทศการศึกษา มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

รัชนิย์ สีหะวงษ์ (2558, น.31) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินหลักสูตร 5) การปรับปรุงหลักสูตร

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, น.40-41) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของ

ชุมชน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรเป็นหลัก การสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลง

มูนา จารง (2560, น.51) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยยึดหลักสูตรเป็นหลักการสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล

Hilda Taba (1962, p.454) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลง

Good (1973, p.137) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งการปรับปรุง หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

Saylor and Alexander (1984, p.7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และหมายความถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่า งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินการโดยสถานศึกษา เน้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ไม่ใช่กำหนดจากบุคคลภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม

6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปวีณา เหล่าลาด (2557, น.43) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบของครูในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนากระบวนการการเรียนการสอนที่มี

ประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษาและสนับสนุนการให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยการทำวิจัย

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, น.38) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างครูและนักเรียนบทบาทครู คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรให้กับนักเรียนทั้งชั้น การสอนในชั้นเรียนไม่ใช่การบอกหนังสือ หรือการบอกให้จัดหนังสืออย่างเดียว การสอนในชั้นเรียนครูจะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งชั้น ซึ่งมีความสามารถพื้นฐานแตกต่างกันออกไปทำให้บางครั้งเกิดปัญหากับผู้สอนที่ต้องจัดกิจกรรมหลากหลายสนองต่อผู้เรียนแต่ละคนการสอนควบคู่กับการสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้นมาวิเคราะห์ ศึกษาสภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการตลอดเวลาการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นหลังจากครู สรุปได้ว่า ปัญหาคืออะไร เกิดที่ไหน และมีแนวทางจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร กล่าวคือ ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาแล้วได้นำไปทดลองใช้จนได้ผลแล้วพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปเผยแพร่ได้ต่อไป

สุชาดา ถาวรชาติ (2559, น.63) กล่าวว่า งานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบจากปัญหาและข้อสงสัยของครู เป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นต้องทำอย่างรวดเร็ว เป็นกระบวนการที่เป็นระบบน่าเชื่อถือ เป็นการพัฒนาวัตกรรมการเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

อภิชา พุ่มพวง (2559, น.30) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม การแสวงหาวิธีการ แนวทางหรือนวัตกรรม การศึกษาที่หลากหลายในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยทางการศึกษากับสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ

มูนา จารง (2560, น.57) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร วิเคราะห์วิจัย พัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครูและนักเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ มีการรวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

อัทพร อูระงาม (2560, น.31) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกบสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562, น.41) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการทางการวิจัยในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาทิ การศึกษาปัญหาการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ฯลฯ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลายๆ รอบ เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อภิชา พุ่มพวง (2559, น.44) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นการศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ชญาดา ยงยศยิ่ง (2560, น.66) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้มีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนา มีการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มูนา จารง (2560, น.77) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการ การจัดหาจัดทำใช้บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น.41) งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นกระบวนการจัดหา การผลิต การใช้ การเก็บรักษา การประเมินผล เพื่อพัฒนาสื่อและ

นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอนใช้วัสดุและสื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอน หรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู ตลอดจนจนทำการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แล้วนำผลจากการประเมินที่ได้มาปรับปรุงเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ศิริพร อินนะรา (2558, น.66) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

อภิชา พุ่มพวง (2559, น.67-68) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการจักระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมาย วางแผนการประกันคุณภาพ การปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือ

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, น.55) การพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติมาตรฐานเขตพื้นที่ และความต้องการของชุมชน การจักระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน โดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษามีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ อีกทั้งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปีเผยแพร่ต่อสาธารณะชน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น.42) การประกันคุณภาพการศึกษา คือ การรับรอง การให้การศึกษาซึ่งจะต้องให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ หมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และบุคลากรในองค์กร ด้วยกระบวนการวางแผนและจัดการเพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นไปตามคาดหวังของ สังคมและหลักสูตร

Cuttance (1993, p.18) ได้ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง กลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ และการปฏิบัติงานที่ได้มีการออกแบบไว้โดยเฉพาะ เพื่อรับประกันว่ากระบวนการได้รับการกำกับดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา

Woodhouse (1995, p.2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบายทัศนคติ การกระทำหรือวิธีดำเนินการต่างๆ ที่จำเป็นที่ทำให้แน่ใจว่าคุณภาพของการศึกษา รวมทั้งการวิจัยได้รับการรักษาไว้และส่งเสริมเพิ่มพูน มีการควบคุมคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพภายในของสถาบันการศึกษานั้น และการตรวจสอบคุณภาพจากภายนอกสถาบัน

Hayward (2001, p.20) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การวางแผนและการตรวจสอบสถาบันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เชื่อได้ว่ามาตรฐานการจัดการศึกษา ความรู้ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ของสถาบันมีคุณภาพและได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกลไกการควบคุมคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบทั้งจากภายในสถาบันเอง และโดยหน่วยงานภายนอกกว่ามีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกประการ โดยมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ จัดทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสม ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ติดตามตรวจสอบ นำผลการประเมินไปใช้ และการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่การวางแผนต่อไป

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอ ของจังหวัดปราชญ์บุรี คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ และ อำเภอประจันตคาม ในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด 119 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในสังกัด ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 อ้างอิงจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) จำนวน 19,358 คน แบ่งออกเป็นช่วงชั้นปฐมวัย จำนวน 4,372 คน ช่วงชั้นประถมศึกษา จำนวน 12,813 คน และช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) จำนวน 2,173 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายทางการศึกษาให้โรงเรียนในสังกัดได้นำไปปฏิบัติ และได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น ตัวชี้วัด และโครงการ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล มีทักษะชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และหลากหลาย
- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล และมีทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย

เป้าประสงค์

- 1) สำนักงานและสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 4) ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล และมีทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย

นโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

- นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 5 อำเภอที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ และ อำเภอศรีมโหสถ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร อินนะรา (2558) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ศึกษาสภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการตามลำดับ 3) ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้ร้อยละ 10.40

อิสรา วิรัชกุล (2558) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา ด้านการให้รางวัล

ตามสถานการณ์ และด้านการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 63

วิรวรรณ จิตต์ปราณี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะความสนใจใคร่รู้และจินตนาการ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นพดล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

พรรณมน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานีใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี มีระดับการบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร ซึ่งมีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มูนา จารง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สุชาติ ทองมา (2560) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวปฏิบัติที่ดีในการ

พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมี 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างจุดเชื่อมต่อ การสร้างและแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อข้อความ ทั้งนี้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้สำคัญ 2 ตัว คือ การสร้างจุดเชื่อมต่อ และการสร้างและแบ่งปันความรู้ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการตลาดมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เป็นนักจัดการความรู้ที่ดี และสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ มีตัวบ่งชี้สำคัญ 1 ตัว คือ การมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างความศรัทธา มีความยุติธรรม เสียสละและตัดสินใจบนความถูกต้อง องค์ประกอบที่ 3 บทบาทภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้สำคัญ 3 ตัวคือการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อข้อความ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ การตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการ และการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

รัฐนันท์ สุนันทวนิช (2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า (2.1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การ ควรมีการยกระดับผู้บริหารเพื่อเพิ่มอุดมการณ์ในการทำงานมากขึ้น เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารด้วยกัน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีการยกระดับให้ผู้บริหารได้ศึกษาลักษณะของงานให้เข้าใจชัดเจนก่อนที่จะมอบหมายงาน เข้าร่วมการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการสร้างวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของงานอย่างชัดเจนร่วมกัน (2.3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรมีการยกระดับให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเสนอตนปฏิบัติงานเรื่องนั้นๆ ด้วยตนเอง เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนสร้างนโยบาย ออกแบบแผนงานด้วยตนเองเพื่อ

ผลิตนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ 2.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการยกระดับให้ผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในการการทำงานมากขึ้น เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานกับครูผู้สอนที่ได้ถูกทางด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ฝึกการทำงานเป็นทีม ยกระดับความตระหนักการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ของครูผู้สอน

อัจฉรา เมฆนิล (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีภาวะผู้นำสูงที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไทพนา ป้อมหิน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

และปัจจัยการบริหารงานวิชาการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีอำนาจพยากรณ์ 90.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 108

สุรียพร ฟากพื้น (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาาราชบุรี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาาราชบุรี เขต 1 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาาราชบุรี เขต 1 และศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน งานแนะแนวการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา และงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X1) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 46.20 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R2) เท่ากับ 0.462 ตามลำดับ

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อศึกษาระดับของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 57

กฤษฎา เจตจำนงค์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

พรวิมล แสนอินทร์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ศึกษาการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Aikens (2002) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถจะลดอุปสรรคและผลเพิ่มการปฏิบัติการทางวิชาการ การมีพฤติกรรมทางบวก ความสามารถในการทำแบบทดสอบมาตรฐานให้ได้ดี และมีโอกาสที่จะได้เข้าเรียนต่อหลังจากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนวิธีการศึกษา คือ ให้สัมภาษณ์ และการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ร่วมการวิจัยซึ่งเป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่ชั้นเรียนชั้นเรียนภาษาอังกฤษบทที่ 1 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนหนึ่งในสหรัฐอเมริกาตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับความต้องการที่จะให้มีประสบการณ์ทางการศึกษาของบุตรหลานของตนในทุกระดับชั้น อุปสรรคที่พบ ได้ระบุและแบ่งประเภทออกได้ 2 ด้านใหญ่ๆ คือ การสื่อสารและการร่วมมือกันปฏิบัติผู้ปกครองกล่าวอย่างชัดเจนว่า การสื่อสารและการร่วมมือกันปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง และมีประสิทธิผลเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้ จึงจะทำให้ผู้ปกครองมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้ามาร่วมกิจกรรมมากขึ้น และได้มีบทบาทมากขึ้นในการช่วยบุตรหลานของตนให้ศึกษาเล่าเรียนจนจบและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และกระหายที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกัน

O'Donnel & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครู 4 คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

Brophy (2006) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา เมืองฮาร์ทฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูมีงานในหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการสอน มีเวลาที่จะเตรียมทำสื่อ น้อย และไม่มีความชำนาญเรื่องจัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

Bruch and Walter (2007) ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการคัดเลือกจากผู้บริหาร 448 คน จากบริษัทในประเทศสวีเดน โดยผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดขึ้นมากในผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ขณะที่ไม่มีขอแตกต่างระหว่างการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ขณะที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน

Mine SANCAR (2009) ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวกอย่างชัดเจน

McCarthy (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยม ทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐเพนซิลเวเนีย โดยศึกษาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการใน 3 มิติ คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

Jasmine Green (2012) ได้ศึกษาแนวคิดรูปแบบกระบวนการทางวิชาการที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนมัธยมปลายจำนวน 1,866 คน พบว่า การใช้ผู้นำแบบให้การสนับสนุนและผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการเรียนให้ผลในเชิงบวกกับนักเรียนในด้านของการสร้างแรงจูงใจในการมาเรียน เจตคติที่ดีต่อการเรียนโดยวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Marianna Brvenik-Estrella (2013) วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : กรณีศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำ สามารถสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การออกแบบเป็นกรณีศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์ปลายเปิดและกึ่งโครงสร้าง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสามารถสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้รับความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหาร มาตรการที่เป็นไปได้รวมถึงการเคารพการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การตั้งค่าตัวอย่างที่เป็นบวก การดูแลผู้อื่นและเป็นที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนอื่น ๆ

Jafarzadeh (2014) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดในด้าน ทักษะการบริหารของ Robert katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะ เชิงมนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา ทักษะใดๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้นประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตาม ความสัมพันธ์กันทางบวก

Abdallah and Refa (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพในโครงการศึกษา ครูของปาเลสไตน์ บทเรียนสำหรับความเป็นผู้นำของคณะและหลักสูตร การศึกษารุ่นนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อประเมินมิติของคุณภาพในโครงการศึกษาครูในปาเลสไตน์ ก่อนการศึกษาจากมุมมองของกลุ่มครู และครูนักเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในสามมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้การสัมภาษณ์ เชิงลึกและ กลุ่มโฟกัสได้ดำเนินการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจไว้ของหลักสูตรกระบวนการเรียน การสอนและการปฏิบัติและกลไกในการสนับสนุนและประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ยังไม่ถึงระดับคุณภาพที่มุ่งเป้าไปในภารกิจของโครงการ การศึกษาเสนอข้อแนะนำสำหรับการปรับปรุงใน สามด้านของโปรแกรมการศึกษาครูของปาเลสไตน์ : คุณภาพของการเรียนการสอน คุณภาพของโอกาสใน การเรียนรู้สำหรับทั้งครูนักเรียนและครูผู้สอนที่สอนพวกเขา และคุณภาพของความเป็นผู้นำทางวิชาการ จากฝ่ายบริหาร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษามาจากการที่ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารและจัดการศึกษา มีการวางแผน การทำงานที่เป็นระบบ สามารถพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ในด้าน การเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการในโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งผลให้นักเรียน เกิดการพัฒนา และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,037 คน คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 281 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
เมืองปราจีนบุรี	287	78
บ้านสร้าง	128	35
ประจันตคาม	222	60
ศรีมหาโพธิ	337	91
ศรีมโหสถ	63	17
รวม	1,037	281

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว้านปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบ ตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161) มีค่าเท่ากับ 0.990

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยติดต่อกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดให้

3.5.3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่กำหนด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้นตอน (step-wise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 281 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

X_1	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว่นปัญญา
X_4	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_1	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านงานการจัดหลักสูตร
Y_2	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
Y_3	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านงานการวัดผลการเรียนการสอน
Y_4	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการสอน
Y_5	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y_6	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
Y_7	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
Y_8	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
n	หมายถึง	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=281)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	50	17.79
หญิง	231	82.21
รวม	281	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	198	70.46
ปริญญาโท	82	29.18
ปริญญาเอก	1	0.36
รวม	281	100.00
3. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	81	28.82
5-10 ปี	75	26.69
11-15 ปี	25	8.90
16 ปีขึ้นไป	100	35.59
รวม	281	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 82.21 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 70.46 และประสบการณ์ในการสอน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n=281)		ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.34	0.76	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.22	0.82	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว่นปัญญา (X_3)	4.24	0.82	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.26	0.80	มาก	2
รวม	4.27	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.27, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.34, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (\bar{X} =4.26, S.D.=0.80) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.22, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n=281)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล	4.36	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ	4.44	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น	4.26	0.81	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงาน ทุกคน	4.31	0.85	มาก	5

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n=281)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.76	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ	4.35	0.76	มาก	3
รวม	4.34	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.34, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.44, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล (\bar{X} =4.36, S.D.=0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น (\bar{X} =4.26, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n=281)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจุดประกายทางความคิดของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.21	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.14	0.83	มาก	5

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n=281)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรให้ เปลี่ยนแปลงการทำงาน	4.19	0.84	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก ว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	4.22	0.85	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตาม เป้าหมาย	4.33	0.80	มาก	1
รวม	4.22	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น
 ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.80)
 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา
 ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.85) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร
 ในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
 ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา	(n=281)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.79	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.17	0.86	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน สถานศึกษา	4.27	0.82	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน	4.32	0.82	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มให้เกิดโครงการใหม่ ๆ	4.27	0.84	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.23	0.82	มาก	3
รวม	4.24	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา โดยภาพรวมอยู่
 ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนา
 วิธีการใหม่ ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}= 4.32$, S.D.=0.82) รองลงมา
 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.82) ผู้บริหารสถานศึกษา
 ริเริ่มให้เกิดโครงการใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.84) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
 หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n=281)		ระดับ	
	\bar{X}	ระดับ ภาวะ ผู้นำ	ภาวะ ผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.15	0.84	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล	4.24	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก	4.25	0.83	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าใน ตนเอง	4.32	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	4.35	0.76	มาก	1
รวม	4.26	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.77) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.84)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7 – 4.15

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การบริหารงานวิชาการ	(n=281)		ระดับการบริหารงาน วิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานการจัดหลักสูตร (Y ₁)	4.40	0.65	มาก	4
2. ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y ₂)	4.33	0.71	มาก	6
3. ด้านงานการวัดผลการเรียนการสอน (Y ₃)	4.52	0.62	มากที่สุด	1
4. ด้านการนิเทศการสอน (Y ₄)	4.44	0.67	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y ₅)	4.35	0.72	มาก	5
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y ₆)	4.15	0.75	มาก	8
7. ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา (Y ₇)	4.18	0.74	มาก	7
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา (Y ₈)	4.42	0.65	มาก	3
รวม	4.35	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.35, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านงานการวัดผลการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (\bar{X} =4.44, S.D.=0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (\bar{X} =4.15, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านงานการจัดหลักสูตร
โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานการจัดหลักสูตร	(n=281)		ระดับการ บริหารงาน วิชาการ	อันดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้ บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน	4.48	0.63	มาก	1
2. สถานศึกษาจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับต้องการ ชุมชนและท้องถิ่น	4.30	0.66	มาก	5
3. สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา	4.46	0.63	มาก	2
4. สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลัก ที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น	4.40	0.64	มาก	3
5. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา	4.37	0.67	มาก	4
รวม	4.40	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านงานการจัดหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =4.40, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{x} =4.48, S.D.=0.63) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา (\bar{x} =4.46, S.D.=0.63) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับต้องการชุมชนและท้องถิ่น (\bar{x} =4.30, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	(n=281)		ระดับการ บริหารงาน วิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.40	0.67	มาก	2
2. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.19	0.78	มาก	6
1. สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.21	0.73	มาก	5
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของนักเรียน	4.33	0.72	มาก	4
3. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.35	0.69	มาก	3
4. สถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร	4.48	0.67	มาก	1
รวม	4.33	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.33, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.48, S.D.=0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอน (\bar{X} =4.40, S.D.=0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (\bar{X} =4.19, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวัดผล
 การเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานวัดผลการเรียนการสอน	(n=281)		ระดับการ บริหารงาน วิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและ ประเมินผล	4.52	0.61	มากที่สุด	4
2. สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	4.58	0.58	มากที่สุด	3
3. สถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.47	0.63	มาก	5
สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น	4.32	0.74	มาก	6
4. สถานศึกษามีการตัดสินและอนุมัติผลการเรียน ผ่านช่วงชั้น	4.59	0.62	มากที่สุด	2
5. สถานศึกษามีการออกหลักฐานแสดงผลการจบการ ศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.64	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.62	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวัดผลการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามีการออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.64, S.D.=0.53) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น (\bar{X} =4.59, S.D.=0.62) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น (\bar{X} =4.32, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	(n=281)		ระดับการ บริหาร งานวิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ	4.46	0.67	มาก	2
2. สถานศึกษามีการวางแผน ปรีกษาหารือร่วมกันในการนิเทศการศึกษา	4.45	0.68	มาก	3
3. สถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.47	0.67	มาก	1
4. สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.64	มาก	4
5. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา	4.40	0.72	มาก	5
รวม	4.44	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.44, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.47, S.D.=0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ (\bar{X} =4.46, S.D.=0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา (\bar{X} =4.40, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนา
 หลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n=281)		ระดับการ บริหาร งานวิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา	4.41	0.64	มาก	4
2. สถานศึกษากำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษา โดยเน้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่าง บุคลากรภายในสถานศึกษา	4.43	0.67	มาก	3
3. สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่าย	4.51	0.62	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการ เรียนรู้	4.47	0.64	มาก	2
5. สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร ให้มีความเหมาะสม	4.43	0.67	มาก	3
รวม	4.35	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.35, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.51, S.D.=0.62) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ (\bar{X} =4.47, S.D.=0.64) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบ การนำไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา (\bar{X} =4.41, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	(n=281)		ระดับการ บริหาร งานวิชาการ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีกระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนา	4.25	0.69	มาก	1
2. สถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่เป็น ระบบ	4.15	0.72	มาก	2
3. สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลอง ใช้แล้วพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด	4.14	0.78	มาก	3
4. สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้นิว ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย	4.09	0.81	มาก	5
5. สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมหลาย ๆ รอบ เพื่อให้ได้นวัตกรรม ที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.13	0.77	มาก	4
รวม	4.15	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.15, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามีกระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหา
นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.25, S.D.=0.69) รองลงมา
คือ สถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่เป็นระบบ (\bar{X} =4.15, S.D.=0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นิว ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย
(\bar{X} =4.09, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการพัฒนา
 สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา	(n=281)		ระดับการ บริหาร งานวิชาการ	
	\bar{X}	S.D.	มาก	อันดับที่
1. สถานศึกษามีกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็น ระบบ	4.16	0.74	มาก	3
2. สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือ รูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	4.19	0.75	มาก	2
3. สถานศึกษามีการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิด ใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู	4.14	0.74	มาก	4
4. สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แล้วนำผลจากการประเมิน ที่ได้มาปรับปรุง	4.16	0.74	มาก	3
5. สถานศึกษานำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.25	0.72	มาก	1
รวม	4.18	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษานำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนา
 ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	(n=281)		ระดับการ บริหาร งานวิชาการ	
	\bar{x}	S.D.	มาก	อันดับที่
1. สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ ของการศึกษา	4.41	0.66	มาก	3
2. สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา	4.46	0.63	มาก	1
3. สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ และจัดทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสม	4.41	0.68	มาก	3
4. สถานศึกษามีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้	4.41	0.64	มาก	3
5. สถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินการและ นำผลการประเมินไปใช้	4.38	0.66	มาก	4
6. สถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่ การวางแผนต่อไป	4.42	0.63	มาก	2
รวม	4.42	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.42, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรศึกษาค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.46, S.D.=0.63) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่การวางแผนต่อไป (\bar{X} =4.42, S.D.=0.63) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินการ และนำผลการประเมินไปใช้ (\bar{X} =4.38, S.D.=0.66)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่(constant)	1.826	0.131		13.919	
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.303	0.073	0.410	4.175	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R=0.782 , R²=0.612 , Adjusted R² = 0.606 , S.E._{est} = 0.338 , F=108.750

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ 1 ตัว คือ ด้านปัจเจกบุคคล (X₄) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ผลลัพธ์ของโรงเรียนร่วมกันได้ ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.338 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.826 + 0.303 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.410 (X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ถ้าตัวแปรด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.410 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์วิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 82.21 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 70.46 และประสบการณ์ในการสอน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.59

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามัคคีโนมน้าวผู้อื่น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวงกตปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มให้เกิดโครงการใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากร ให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานการวัดผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านงานการจัดหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินการที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินการที่สอดคล้อง กับต้องการชุมชนและท้องถิ่น

ด้านงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร รองลงมาคือ สถานศึกษามีการใช้สื่อ การเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ ต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านงานวัดผลการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และ ระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามี การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการ เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น

ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

ด้านงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และ ระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบการนำไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา รองลงมาคือ สถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่เป็นระบบ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย

ด้านงานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู

ด้านงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่การวางแผนต่อไป และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินการ และนำผลการประเมินไปใช้

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ดี มี 1 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 61.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรกับผลลัพธ์ของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.782 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.338 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = 1.826 + 0.303 (X_4)$$

$$Z' = 0.410 (X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ถ้าตัวแปรด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.410 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารงาน และมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เพื่อจะได้กำหนดทิศทางของสถานศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงพลังแห่งความมุ่งมั่น จริงจัง จริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละคน มุ่งหวังให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง เกิดการ

ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา สรรพศรี (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

5.2.2 จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานการวัดผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิชาการ เพราะจุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และความสำเร็จของโรงเรียน จะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ในส่วนของด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองข้ามความสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งงานวิจัยสามารถนำผลการวิจัยเพื่อให้ครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เมฆนิล (2561) พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยรายด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนี้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร พากพื้น (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้

งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองข้ามความสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ดี มี 1 ตัวแปร คือ ด้านปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 61.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากในการบริหารงานสถานศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งเน้นการส่งเสริมงานวิชาการเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่แตกต่างกัน ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธุ์ยาว (2559) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยละ 3 มีค่าอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 50.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา จุดประกายทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน

5.3.1.2 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ได้ โดยจัดอบรมให้ครูได้รับฟังการบรรยายจากวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ก็เป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูนำสื่อดิจิทัลมาช่วยในการเรียนการสอน ผลิตสื่อและนวัตกรรม เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และทบทวนได้ด้วยตนเองโดยไม่มีข้อจำกัด และทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น

5.3.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ จัดสัมมนาออกสถานที่ ศึกษาดูงาน โดยต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์ เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ ให้ประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่ๆ ด้วย

บรรยากาศการสนับสนุนครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์และลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาในระดับโรงเรียนระดับเขตและระดับประเทศต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนางานวัดผลการเรียนการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบพัฒนาการของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการถึงความเปลี่ยนแปลงการเพิ่มขึ้นของคุณภาพงานวิชาการ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: **คุรุสภา ลาดพร้าว.**
- _____. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ: **คุรุสภา.**
- _____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: **คุรุสภา ลาดพร้าว.**
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553.** กรุงเทพฯ: **องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.**
- กฤษฎา เจตจำนงค์.(2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- กฤษพล อัมระนันท์.(2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กอบกิจ ธรรมานุชิต. (2558). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา.** กรุงเทพฯ: **สถาบันพัฒนา คุรุคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา).**
- กัณฑ์พิชญ์ สัตินไชย. (2558). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- เขมจิรา ธาตุดี. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2557). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: **บุ๊คพอยท์.**
- จาร์ณี แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: **ซานเมืองการพิมพ์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชยาภาภรณ์ ทองป่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชำนาญ คำปัญญาสินชัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในฝัน : พหุกรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ดอนลาร์ เสนา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย).
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา).
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). ประสิทธิภาพการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน.
วารสารศึกษาศาสตร์, 30, น.22-35.
- นพดล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร).
- เบญจภรณ์ มินสู. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราชญา กล้าผจญ และ พอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2553). ความต้องการของชุมชนลาดกระบังต่อหลักการให้บริการ และรูปแบบการบริการวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรอพเซ็ต.
- ปวีณา เหล่าลาด. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปิยะนาถ ไชยวุฒิ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- พรรษมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชิต ฤทธิจรุญ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 6). [ม.ป.พ.].
- พิมพ์ชนก อินทะโชติ. (2559). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังักัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- การดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การจัดการและบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ยุพิน คงเพชรศักดิ์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รัชนิย์ สีหะวงษ์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2561). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา สรรพศรี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วงศกร วงศ์วิวัฒน์โกดิกิน. (2558). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2553). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร อินนระา. (2558). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ศุภวรรณ รุ่งงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สัจด์ อุทรานันท์. (2538). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
วงเดือนการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สัมพันธ์ รัตนชัย. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมพันธ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2557). ภาวะผู้นำผู้บริหารในองค์กร : แนวคิด หลักการและ
ทฤษฎีงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2564. ปราจีนบุรี: สำนักงานฯ.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ
การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย
กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2560). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)
สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1 : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2552ข). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2562-2565 (ฉบับทบทวน ปี 2564). ปราจีนบุรี: สำนักงานฯ.
- สิริชัย นนทศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สุชาดา รังสินันท์. (2550). ใน เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง. หน่วยที่ 10. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สุชาติ ทองมา.(2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุรีย์พร ฟากพื้น. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- อภิชา พุ่มพวง.(2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อมาวสี ศีตีสาร. (2557). ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติเชียงราย).
- อัจฉรา เมฆนิล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- อติพร อูระงาม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อัครินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- อิสรา วิรัชกุล. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). หลักสูตรและการบริหารวิชาการโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- อุมาวดี เหล่าอรุณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Abdallah, B., & Refa, R. (2016). Quality Assurance in Palestine's Teacher Education Programs: Lessons for Faculty and Program Leadership. **American Journal of Educational Research**, 4(2A), 30-36.
- Adams & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial Committee**. (Eds.). Flora of North America, North of Mexico. 2. Oxford University Press.
- Aguas, P. P., Zapata, L.V., & Arellano, D. L. (2017). Transformational leadership plans. **World Journal of Education**, 1(4), 1-11.
- Aikens, A. M. (2002). **Parental Involvement: The Key to Academic Success**, (Dissertation Abstracts International. 63(6): 2105-A).
- Basham, L. M. (2012). Leadership in higher education. **Journal of Higher Education Theory & Practice**, 12(6), 54.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. Free Press; Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire**. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.
- Bernard, M. Bass. (1997). **Does the transactional/transformational leadership paradigm**. MA: Bowman.
- Bothwell, R. K. (1983). The ability of prospective jurors to estimate the accuracy of eyewitness identifications. **Law and Human Behavior**, 7(1), 19-30.
- Bottomley, et al., (2016). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviors: The contingent role of public service motivation. **British Journal of Management**, 27(2), 390-405.
- Brophy, G. M. (2006). **A study of the process used by academic affairs administrators at participating institutions of higher education to select instructional technology tools faculty use in instruction in undergraduate classes**. (Dissertation Abstract International, 24(2), 171-A).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bruch, H., and Walter, F. (2007). "Leadership in Context: Investigating Hierarchical Impacts on Transformational Leadership". *Leadership and Organizational Development Journal*, 28(8), 710-726.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- _____. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. NY: Atlantic Monthly Press.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cuttance, P. (1993). *Quality Assurance and Quality Management: Commentary but Different Function*. Evaluation news & comment. [n.p.].
- Dinham, S. (2005). *Principal leadership for outstanding educational outcomes*. Australia: University of Wollongong.
- Draft, R. L. (2005). *Organizational theory and design*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Eddy & VanDerLinden. (2006). *Career paths for community college leaders*. (Leadership Series No. 2). Washington DC: American Association of Community Colleges.
- Faber, C. F., & Shearron, G. F. (1970). *Elementary school administration: Theory and practice*. New York: Holt, Rinehart and Winton.
- Fiedler, Fred, E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fiore, D. J. (2004). *Introduction to educational administration: Standards, theories, and practice*. New York: Eye on education.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., Ross, G., & Jovita, M. (1998). *Supervision of instruction: A developmental approach* (4th ed.). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Griffith, J. (2004). Relation of Principal Transformation Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, and School Performance. **Journal of Education Administration**, (3), 333-356.
- Harris, B. M. (1985). **Supervisory Behavior in Education** (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hayward, Fred, M. (2007). **Glossary of Key Terms in Quality Assurance and Accreditation**. Retrieved from Council for Higher Education Accreditation. Website: http://www.org/international/inter_glossary01.html
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources** (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hough, B., & Duncan, K. (1970). **Teaching description and analysis**. Addison-Westlu.
- House, E. R. (1978). **The logic of evaluation argument**. Los Angeles: UCLA Center for Study of Evaluation.
- Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jafarzadeh. (2014). **Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Jasmine Green. (2012). **Academic motivation, self-concept, engagement, and performance in high school: Key processes from a longitudinal perspective**. Faculty of Education and Social Work, A35 Education Building, University of Sydney, NSW 2006, Australia.
- Katz, R. L. (1974). Skill of an Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 5(3), 90-102.
- _____. (1983). Skills of an effective administration. **Harvard business review executive success marking it in management**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

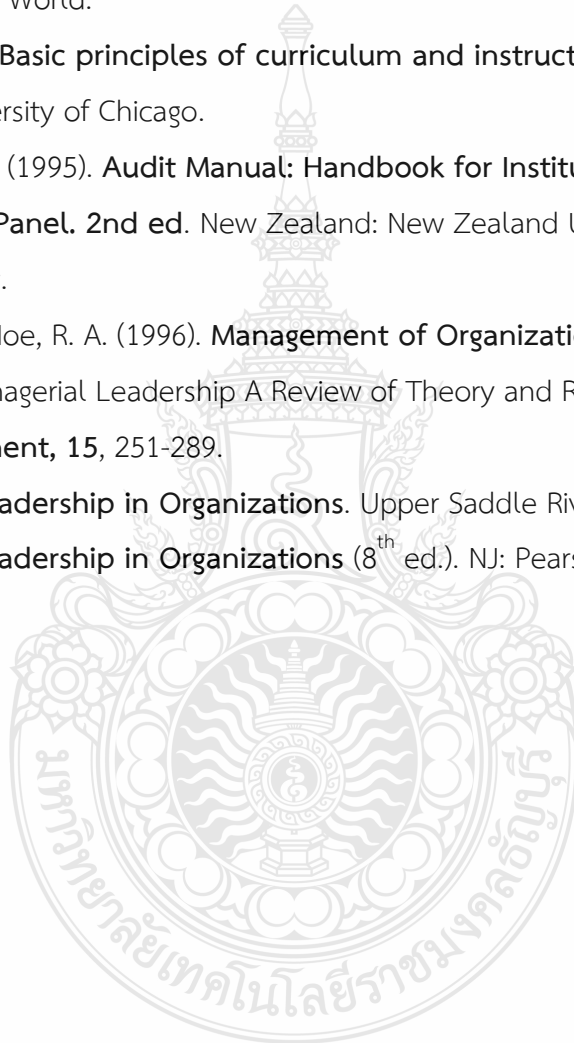
- _____. (1995). "Skill of an Effective Administrator". **Harvard Business Review**.
- _____. (2005). Skills of an effective administrators. **Harvard Business Review**.
- Krejcie, R. V., Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608–610.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). **The Jossey-Bass management series. The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations** (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Lee, M., & Vanhorn, J. C. (1983). **Academic administration: Planning, budgeting and decision making with multiple objectives**. Nebraska, NC.: University of Nebraska.
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2006). **The Principle Ship: Vision to Action**. Belmont, NC: Thomson Wadsworth.
- Lussier, Robert, N., and Achua, Christopher F. (2009). **Leadership: Theory, Application Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- Marianna Brvenik-Estrella. (2013). **School administration leadership style and academic achievement: A case study**. (Ph.D. Dissertation, University of Phoenix).
- Matthew, B. Probst. (2011). **An Analysis of Leadership Frame Preference of Academic Administration : Using the Bolman and Deal Four Frame Model**. (Ph.D. Dissertation, Capella University, USA)
- McCarthy, W. M. (1971, August). **The role of the secondary school principals in New Jersey**. (Dissertation Abstracts International, 32(2), 705-A).
- Miller, V. (1965). **The public administration of American school system**. New York: McMillan.
- Mine SANCAR. (2009). **Leadership behaviors of school principals in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus**. Eastern Mediterranean University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Famagusta-North Cyprus.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Northouse, P. G. (2013). **Leadership Theory and Practice** (6th ed.). USA: Pearson Prentice Hall.
- O'Donnell, R. J., and White, G. P. (2005). Within the accountability era: principals' instructional leadership behaviors and student achievement. **NASSP Bulletin**, **89**(645), 56-71.
- O'Leary, D. E. (2000). **Enterprise Resource Planning Systems: Systems, Life Cycle, Electronic Commerce, and Risk**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2004). **Curriculum Foundations, Principles, and Issues**. Toronto Pearson.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2003). **Organizational behavior** (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1984). **Curriculum Planning for schools**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Schieltz, M. (2019). Four elements of transformational leadership. **The Leadership Quarterly**, **15**(3), 329-354.
- Sergiovani, T. (1987). **The principalships**. Boston: Allyn and Bacon.
- Shin, Shung Jae, and Jing Zhou (2003), "Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence from Korea". **Academy of Management Journal**, **46**, 703-714.
- Smith, et al. (1971). **The Clinical Supervision Process**. Alexandria, VA: Loganbill, C., Hardy, E & Dilworth.
- Spreitzer, M., Perttula, K. H., & Xin, K. (2005). Traditionality matters: An examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan. **Journal of Organizational Behavior**, **26**, 205-227.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: Free Press.

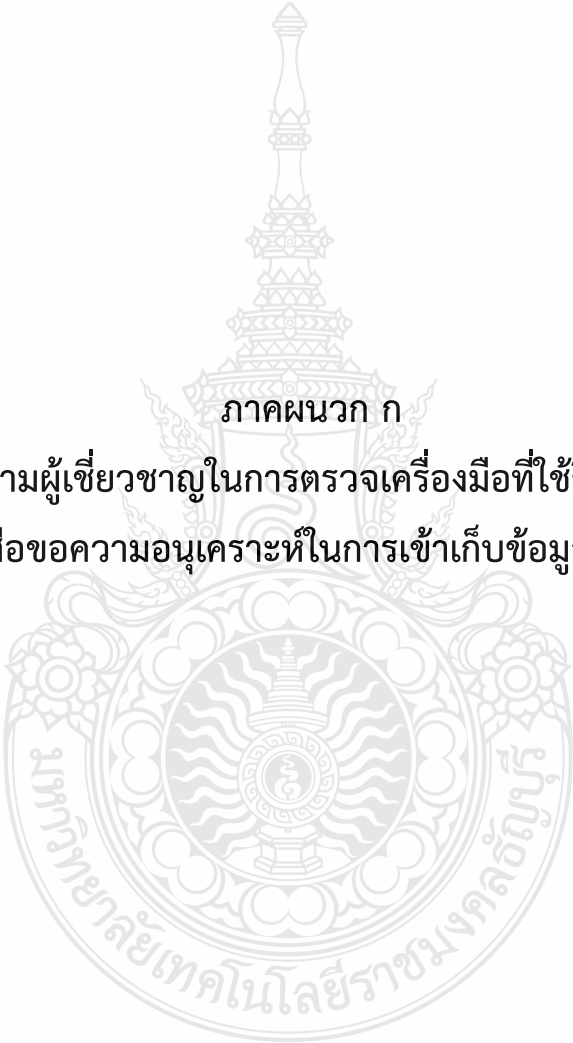
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stone, et al. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leaders focus. **Leadership & Organizational Development Journal**, 25(3/4), 349-361.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice**. New York: Harcourt, Brace and World.
- Tyler, R. W. (1980). **Basic principles of curriculum and instruction**. Chicago: The University of Chicago.
- Woodhouse, David. (1995). **Audit Manual: Handbook for Institutions and Members of Audit Panel**. 2nd ed. New Zealand: New Zealand Universities Academic Audit Unit.
- Wright, P. M., and Noe, R. A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago: Irwin.
- Yukl, G. (2005). Managerial Leadership A Review of Theory and Research. **Journal of Management**, 15, 251-289.
- _____. (2010). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River, NJ Pearson.
- _____. (2013). **Leadership in Organizations** (8th ed.). NJ: Pearson Prentice-Hall.



ภาคผนวก



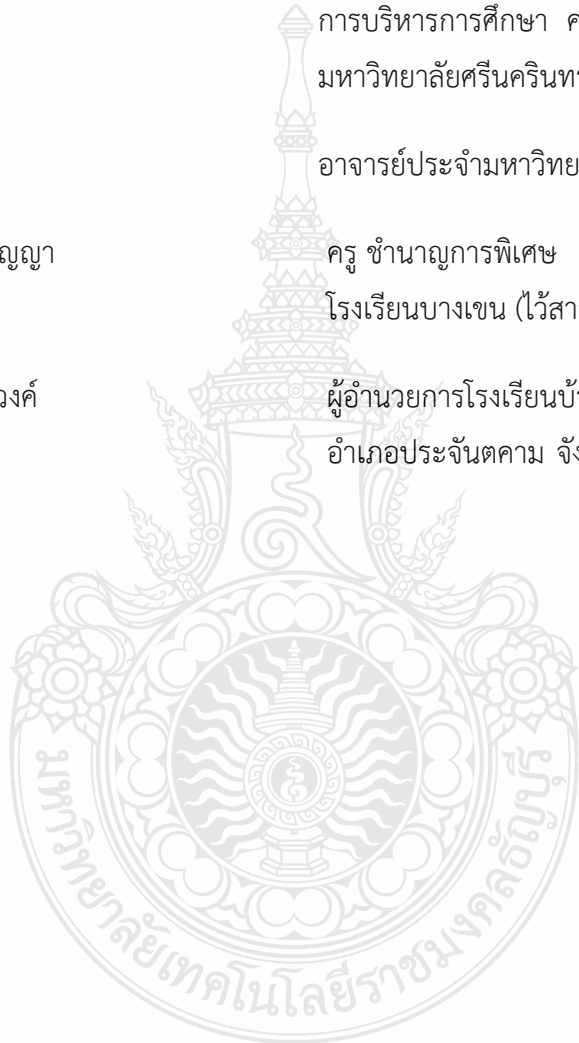


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ก.ศ.ม. / กศ.ด.
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนจอห์น
4. ดร.อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. นายบุญสงค์ เจริญวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๙๖๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ศาสตราจารย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความ
จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความจริง
เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้
สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการ
ตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	<input type="checkbox"/>
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/>
3	ประสบการณ์ในการสอน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 -10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 ปี ขึ้นไป	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาวน์ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะการเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 22 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจุดประกายทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มให้เกิดโครงการใหม่ ๆ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ					

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) งานการจัดหลักสูตร 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน 4) การนิเทศการสอน 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 43 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน	✓				

แปลความหมาย : สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานการจัดหลักสูตร						
1	สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน					
2	สถานศึกษาจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับต้องการชุมชนและท้องถิ่น					
3	สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา					
4	สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น					
5	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา					
งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
6	สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอน					
7	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
8	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
9	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของนักเรียน					
10	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล					
11	สถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานวัดผลการเรียนการสอน						
12	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล					
13	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
14	สถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
15	สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น					
16	สถานศึกษามีการตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น					
17	สถานศึกษามีการออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
การนิเทศการศึกษา						
18	สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือแนะนำ					
19	สถานศึกษามีการวางแผน ปรึกษาหารือร่วมกันในการนิเทศการศึกษา					
20	สถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
21	สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
23	สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบ การนำไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา					
24	สถานศึกษากำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษา โดยเน้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา					
25	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
26	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					
27	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม					
งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
28	สถานศึกษามีกระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา					
29	สถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่เป็นระบบ					
30	สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด					
31	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ต่อ)						
32	สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมหลาย ๆ รอบ เพื่อให้ได้นวัตกรรม ที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา						
33	สถานศึกษามีกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
34	สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
35	สถานศึกษามีการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู					
36	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แล้วนำผลจากการประเมินที่ได้มาปรับปรุง					
37	สถานศึกษานำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
38	สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของการศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
39	สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา					
40	สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ และจัดทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสม					
41	สถานศึกษามีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้					
42	สถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินการ และนำผลการประเมินไปใช้					
43	สถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาและนำไปสู่การวางแผนต่อไป					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 16 <input type="checkbox"/> มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ มองการณ์ไกล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงภารกิจที่จะต้อง ปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโน้มน้าว ผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และให้ ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	0	0	0.6	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบทบาท ความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็น อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ								
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจุดประกาย ความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจ ของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)								
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา								
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความสามารถใน การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการพัฒนา วิธีการใหม่ ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวัน ของครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดโครงการใหม่ ๆ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
18	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรเป็น รายบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(ต่อ)								
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ตามความ ต้องการและความสามารถของบุคลากร แต่ละคน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์ แบบตัวต่อตัว	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรรู้สึกมี คุณค่า และมีความสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มี ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) งานการจัดหลักสูตร
- 2) งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานการวัดผลการเรียนการสอน
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานการจัดหลักสูตร								
1	สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษาจัดการศึกษาตามความต้องการชุมชนและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปตามวัย วุฒิภาวะ และพัฒนาการทางสติปัญญา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน								
6	สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่างๆให้เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษให้สามารถเรียนร่วมได้อย่างมีความสุข	1	1	1	0	0	0.6	ใช้ได้
10	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
งานวัดผลการเรียนการสอน								
12	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานวัดผลการเรียนการสอน (ต่อ)								
15	สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการตัดสินและอนุมัติผล การเรียนผ่านช่วงชั้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการออกหลักฐานแสดงผล การจบการศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
การนิเทศการศึกษา								
18	สถานศึกษามีการร่วมมือทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอนโดยการช่วยเหลือ แนะนำ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการวางแผน ปรัชญาหรือ ร่วมกันในการนิเทศการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
21	สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศ การศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
23	สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบ การนำไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษากำหนดการเรียนรู้ของนักเรียน สถานศึกษา โดยเน้นการตัดสินใจร่วมกัน ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
25	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง โดยมี การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา								
28	สถานศึกษามีกระบวนการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ที่เป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ต่อ)								
30	สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา								
33	สถานศึกษามีกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิตเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แล้วนำผลจากการประเมินที่ได้มาปรับปรุง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (ต่อ)								
37	สถานศึกษานำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา								
38	สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
40	สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ และจัดทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
42	สถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินการและนำผลการประเมินไปใช้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43	สถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนา และนำไปสู่การวางแผนต่อไป	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอารีรัตน์ ศรีรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	23 กันยายน 2531
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 55/2 หมู่ 11 ตำบลหนองกี้ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร รหัสไปรษณีย์ 25110
การศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อำเภอประจันตคาม จังหวัด พิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
โทรศัพท์	061-4070005
อีเมล	Areerat_s@mail.rmutt.ac.th

