

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

อัศวิน อินตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อัศวิน อินตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..ว่าที่ร้อยตรีอัศวิน อินตา..)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

The Relationship between Transformational Leadership and
Academic Administration of School Administrators under
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร้อยตรีอศวิน อินตา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลินฐา ฤกษ์รินทร์, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณีนานา ณ สุนทร, ประ.ด.)

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

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

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...27... เดือน..ธันวาคม.. พ.ศ.2564..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีอศรินทร์ อินตา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ

Thesis Title The Relationship between Transformational Leadership and Academic Administration of School Administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

Name – Surname Acting Sub Lt. Assawin Inta

Program Educational Administration

Thesis Advisor Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.

Academic Year 2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of transformational leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) the level of academic administration of the school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the relationship between transformational leadership and academic administration of educational institution administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The samples used in this research consisted of 297 teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. They were selected by cluster sampling. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed that 1) transformational leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) Academic administration of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 3) The relationship between transformational leadership and academic administration of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 showed a positive correlation with a statistically significant level of .01

Keywords: transformational leadership, school administrator, academic administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์ ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐา ภูณทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ สอบที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำ วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.วิษณุ เปี้ยวนั่ม และ นางพัชรินทร์ ฉัตรนารัตน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับครู จำนวน 297 คน

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ภรรยา และลูกชาย ผู้เป็นแรงผลักดัน และให้ความช่วยเหลือทุกด้านในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญ ทำให้ผู้วิจัย สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ช่วยเหลือแบ่งปัน ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา และขอขอบคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ตลอดมาจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภูมิใจในวันนี้

อัศวิน อินตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามการวิจัย.....	16
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	22
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและขอบข่าย.....	23
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	23
2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	25
2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา.....	26
2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	31
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	31
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	33
2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	35
2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	37
2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	38
2.2.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	71
2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	71
2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	73
2.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	75
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	103
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	109
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	109
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	133
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	136
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	136
3.1.1 ประชากร.....	136
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	136
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	138
3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	139
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	142
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	142
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	143
4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.....	144
4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	151
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	159

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	162
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	162
5.2 การอภิปรายผล	166
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	177
บรรณานุกรม.....	182
ภาคผนวก.....	193
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	194
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	201
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	214
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	224
ภาคผนวก จ หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย รายชื่อโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มประชากร	233
ประวัติผู้เขียน	238

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของนักวิชาการ	56
ตารางที่ 2.2	สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ	80
ตารางที่ 2.3	แสดงจำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ.....	106
ตารางที่ 2.4	แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.....	106
ตารางที่ 2.5	แสดงการแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (4 ขนาด ภาครัฐ) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563	107
ตารางที่ 2.6	แสดงการแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (7 ขนาด) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563	107
ตารางที่ 2.7	แสดงจำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2563.....	107
ตารางที่ 2.8	แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้น ปีการศึกษา 2563.....	108
ตารางที่ 2.9	แสดงจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสายการบริหารเป็นรายอำเภอ	108
ตารางที่ 2.10	แสดงจำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 .	109
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ	137
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ.....	143
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	145
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	145
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	146
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา.....	147
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.	148

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์.....	149
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง.....	150
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	151
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การจัด การเรียนการสอนในสถานศึกษา	152
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	153
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านพัฒนา กระบวนการเรียนรู้.....	154
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	155
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 ด้านวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	156
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 นิเทศ การศึกษา.....	157
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 พัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	160
---	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
ภาพที่ 2.1 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีหลายปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงเกินกว่าที่จะคาดเดา ทั้งภาคเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม และการพัฒนาการศึกษาไทย รวมทั้งในยุคปัจจุบันได้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่างๆ ซึ่งได้สอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบันเป็นอย่างมากนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบันประเทศไทยและประเทศต่างๆ ได้เผชิญกับไวรัสที่แพร่กระจายไปทั่วโลก คือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) มีการระบาดในวงกว้าง โดยเมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประเมินสถานการณ์และประกาศให้โรค COVID-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) โดยแนะนำให้ทุกประเทศเร่งรัดการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยงจากเชื้อ COVID-19 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : เว็บ) ส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและแก้ไขตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนเพราะในแต่ละองค์กร ภาครัฐ เอกชน ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ตามเหตุการณ์ ช่วงเวลานี้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศ เป็นยุคนิวนอร์มัลที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีปัญญา จิตใจ ร่างกายที่เข้มแข็ง พร้อมที่จะกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ที่จะเดินหน้าต่อการพัฒนาองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาผู้ตามไปพร้อมๆ กัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผลก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ผู้นำนั้นคือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ

ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม (Bass and Avolio, 1994)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา แต่ละแห่งงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร และการบริหารงานวิชาการยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ งานวิชาการนั้นเน้นการทำงานเป็นทีม ในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานสำเร็จและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน งานวิชาการให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งผู้บริหารต้องทุ่มเทให้กับการบริหารให้มาก ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553) และในสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในช่วงยุคโควิด 19 นี้ ผู้บริหารและคณะครูต้องมีความพร้อมต่อการเรียนการสอน โดยมีการฝึกอบรมออนไลน์เสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะ การอบรมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติงาน จำนวน 6 หลักสูตร และมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนในช่วงยุคโควิด 19 เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการออกแบบแนวทางการวัดผลเก็บคะแนนระหว่างเรียนและการทดสอบปลายปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2563 : เรียบ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่บริหาร และจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษา

ในสังกัด จำนวน 67 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.91 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.17 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.44 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.46 จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ใน 4 กลุ่มหลัก คือ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของผลทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของปีการศึกษา 2561 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 พบว่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มวิชาภาษาไทย ปีการศึกษา 2561 เท่ากับ 51.12 ปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 48.27 ปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 57.04 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 เท่ากับ 32.83 ปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 30.63 ปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 26.32 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 เท่ากับ 37.46 ปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 37.06 ปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 36.71 กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ ปีการศึกษา 2561 เท่ากับ 35.98 ปีการศึกษา 2562 เท่ากับ 29.69 ปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 32.89 จากภาพรวมด้านผลการประเมินด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมาก จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2563 : ออนไลน์) แต่ปัจจุบันนั้นทราบกันว่าทั่วโลกเกิดปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนนั้นก็คือ ไวรัสโคโรนา (โควิด 19) โดยเฉพาะสถานศึกษาในทุกแห่งทั่วประเทศไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ น.ส.ตรีนุช เทียนทอง รมว.ศึกษาธิการ ได้แจ้งในที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงจะปรับการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนท่ามกลางวิกฤติโควิด-19 โดยจะมีการปรับตัวชี้วัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เหลือเฉพาะแต่สิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องรู้ตามตัวชี้วัดของหลักสูตร ส่วนกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่จำเป็น ในตอนนี้ที่ต้องมีการรวมกลุ่มคนจำนวนมากให้หมดไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมลูกเสือและกิจกรรมทัศนศึกษา ซึ่งจะต้องยกเลิกกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้ครูยังต้องปรับลดการให้การบ้านนักเรียนให้น้อยลงด้วย เนื่องจากเด็กมีความเครียดจากการเรียนออนไลน์อยู่แล้ว รวมถึงการเรียนออนไลน์จะต้องมีการยืดหยุ่นเรื่องของเวลาเรียนให้มากขึ้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเข้มงวดเวลาเข้าเรียนมากนัก ทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องดัดแปลงการสอนเนื้อหาวิชาการลงแต่นำการปฏิบัติของเด็กให้มากขึ้น (เดลินิวส์, 2564 : เว็บ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ทั้ง 5 รูปแบบ 1) On-site 2) On-air 3) On-demand 4) On-line 5) On-hand และวางแผนการพัฒนาและประเมินคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร แต่เนื่องจากสถานการณ์ดังกล่าวพื้นที่จังหวัดปทุมธานีนั้น เป็นพื้นที่สีแดงเข้มคือมีความเสี่ยงสูงสุด จึงต้องมีการ

จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน คือ การจัดการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้อันเกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ครูและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากในการบริหารสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยอมรับ ไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ อย่างกะทันหันและเร่งด่วน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตามตัวชี้วัดที่กำหนดถึงแม้จะจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานก็ตาม

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลง เพราะการเรียนการสอนรูปแบบผสมผสานในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคเช่นนี้ ยังไม่เคยเกิดขึ้น ส่งผลให้ตัวชี้วัดหลักสูตรของการเรียนการสอนนั้นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ผู้บริหารจึงต้องมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล่าวเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงแต่เด็กไทยต้องมีมาตรฐานตามตัวชี้วัด ดังนั้นผู้บริหารต้องวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาให้พัฒนาเด็ก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงตามการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกัน ประกอบด้วย ออรูมา บุญศาสตร์ (2557); พิชรีวรรณ ช่างโม (2558); อรัญ มุลบุญ (2558); สายไสว พรหม (2558); นัยนา ยะตา (2560); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561); ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561); สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561); พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563); Yulk (1997); Gunter (2001); Fullan (2004); และ Bass & Riggio (2006)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎี จะได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์
- 6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานวิชาการ ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการที่ตรงกัน กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563); พรทิพย์ เขียวมรกต (2563); พักตร์วิภา บุญประสิทธิ์ (2563); สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562); Faber and Sherron (1970); Sergiovanni and others (1980); Campbell, Briges and Nystrand (1997); Kimbrough and Nunnery (1998); และ Hoy and Miskel (1998)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 4) ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 5) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) ด้านนิเทศการศึกษา
- 7) ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,238 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 : เว็บไซต์)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารมีความสามารถต่อบุคคลหรือกลุ่มสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยให้เทคนิคต่างๆ ใช้ความสามารถให้บุคลากรทางการศึกษาร่วมมือปฏิบัติงาน มี การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ มีความจงรักภักดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีลักษณะเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน บุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้ผู้ร่วมงาน เชื่อฟัง นับถือ มีศรัทธา มีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรมมีเป้าหมายและอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจซึ่งทำให้บุคลากรภายใต้บังคับบัญชาประพฤติ ประพฤติปฏิบัติตาม ใช้คำพูดการกระทำ ปลุกปลอบใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีการให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ที่กระตุ้นให้บุคลากรภายในเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดง ในการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถในการแต่ละคน ผู้บริหารจะส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ให้สูงขึ้นโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

5) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา การมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต เพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้และดำเนินการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สืบเนื่องจนถึงการพัฒนา ไปยังนักเรียนต่อไป

6) ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหาร ผู้นำ หรือบุคลากรจะต้องมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คอยแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ให้รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กร และบุคลากรจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และยังสามารถนำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพของตนเองได้ต่อไป

1.6.2 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สนับสนุนช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ ร่วมใจ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

จะเกี่ยวข้องกับด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดขึ้นโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระโดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน นำหลักสูตรไปใช้และนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารแนะนำกระบวนการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

4) ด้านการวัดผลประเมินผล หมายถึง การจัดหาข้อมูลที่แท้จริง แต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริงส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดการประเมินผลให้เป็นมาตรฐานและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลและประเมินสถานศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น

5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ รวมทั้งให้คณะครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา สนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

6) ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ มุ่งพัฒนากระบวนการเรียน การสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการประชุม ร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ มีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อน ช่วยเพื่อน นำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน

7) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาโดยการ จัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการดำเนินงาน เพื่อสร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่ ให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ และติดตามประเมินผลและปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา และใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

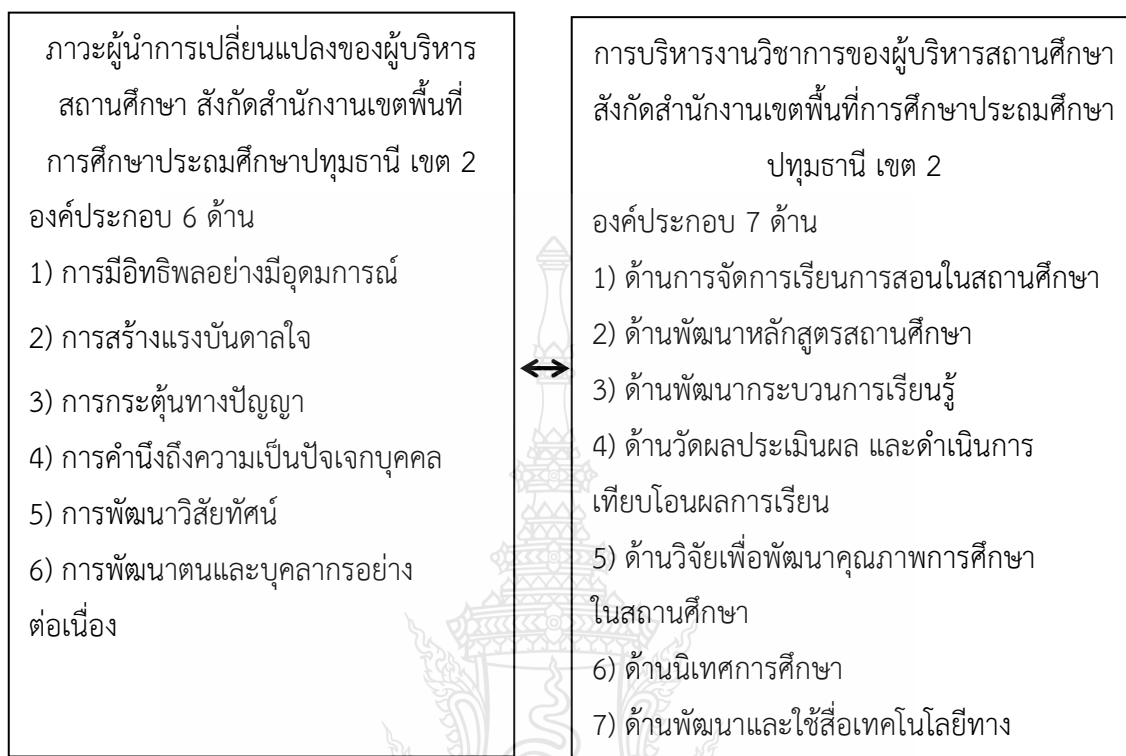
1.6.4 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

1.6.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง การจัดแบ่ง เขตพื้นที่การศึกษาที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจาย อำนาจการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยได้ สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้ที่สนใจงานวิจัยสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไปขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและลึกซึ้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและขอบข่าย
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและขอบข่าย

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษามีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

รัตนา หลวงกลาง (2558, น. 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการบริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอน หลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด

พรทิพย์ บรรเทา (2558, น. 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษา และการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั่นเอง

สุภาพรณ ยวนมาลัย (2561, น. 10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อดำเนินการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งคน เงิน วัสดุ รวมถึงการจัดการที่ดีซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

บุญส่ง กรุงขาลี (2561, น. 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ การนำหลักการทฤษฎีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

สิรินญา ศิริประโคน (2561, น. 38) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้

ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปรากฏ อนุศาสนะนันท์ (2562, น. 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามระบบให้ดำเนินการให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีคุณภาพในการบริหาร

บุญชนะ บุญโตนด (2562, น. 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการโดยมีกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กิจกรรมต่างๆ ที่พัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมด้วยกระบวนการต่างๆ ในการจัดการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ บริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

จรรยา ทีปาสา (2563, น. 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกลุ่มบุคคลที่จะร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนานักเรียน พัฒนาชุมชน ให้มีความตระหนักในการดำรงชีวิตตามแบบอย่าง 6 พ. 4 ม. 1 อ. ได้แก่ 6 พ. คือ พอมี พออยู่พอกิน พอใช้ พอเพียง และพึ่งพาตนเอง 4 ม. คือ ไม่สุดโต่ง ไม่ตามกระแส ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่ฟุ่มเฟือย 1 อ. คือ อริยสัจ 4 และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษานั้นๆ

สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563, น. 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหาร ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้วางไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ ทรัพยากร กลุ่มบุคคลต่างๆ ที่จะร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนานักเรียน พัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแล และใช้กระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, น. 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามเป้าหมายจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานต่างๆ และยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

ปรากร อนุศาสนะนันท์ (2562, น. 23) การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีแรงกระตุ้นในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพและจัดระบบการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์แบบทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

บุญชนะ บุญโตนด (2562, น. 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563, น. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องมีวิธีการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลในองค์กรทุกคน เพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 7-101) ได้แบ่งขอบข่ายงานการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) งานบริหารวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย

(1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและสาระหลักสูตรท้องถิ่น

(2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

(3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(9) การนิเทศการศึกษา

(10) การแนะแนว

(11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

(13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา

(17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2) งานบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจที่สำคัญในการสนับสนุนกิจการต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณและสินทรัพย์รวมถึงการจัดหารายได้จากการบริการเพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนงานและแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยมีความพร้อมในการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานอิสระคล่องตัว ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีอย่างถูกต้องทุกประการภายใต้ความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ทั้งนี้กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ระบุอำนาจหน้าที่บริหาร บริหารและจัดการศึกษาด้านงานงบประมาณไว้ 22 งานในด้านงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณสำหรับผู้รักษากราชการในตำแหน่งให้สามารถส่งเสริมการบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย

(1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

(2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(11) การวางแผนพัสดุ

(12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

(13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(14) การจัดหาพัสดุ

(15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

(16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(17) การเบิกเงินจากคลัง

(18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

(19) การนำเงินส่งคลัง

(20) การจัดทำบัญชีการเงิน

(21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3) งานบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตราากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลรวมทั้งดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการบริหารบุคคลของสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย

- (1) การวางแผนอัตรากำลัง
- (2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- (5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) การลาทุกประเภท
- (7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (12) การออกจากราชการ
- (13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- (19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- (20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4) งานบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก

ในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (8) การดำเนินงานธุรการ
- (9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (11) การรับนักเรียน
- (12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- (14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (15) การทัศนศึกษา
- (16) งานกิจการนักเรียน
- (17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- (20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- (21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างความร่วมมือการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โน้มน้าวใจ สร้างความสัมพันธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ศิลปะหรือความสามารถ อิทธิพลหรือแรงจูงใจ และวิธีการให้ผู้อื่นทำตามเพื่อที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช่ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การโดยใช้การจูงใจซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

ภัทรพร เจริญ (2559, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่หรือการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการหน่วยงานองค์กรด้วยการกระตุ้น ผลักดัน หรือชี้นำด้วยความฉลาดเฉลียวอย่างมีศิลปะ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือ

อย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน สามารถนำพาหน่วยงานองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

นัยนา ยะตา (2560, น. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ศิลปะหรือความสามารถ อิทธิพลหรือแรงจูงใจ และวิธีการให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา และสังคมตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของครูหัวหน้างานวิชาการจากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

Katz and Kahn (1978) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน นครินทร์ อัมสวาสดี, 2561, น. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กับงานประจำขององค์กร

Lussier and Achua (2007, p. 5) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

Robbins and Judge (2008, p. 176) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่หรือแรงจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งใช้อำนาจหน้าที่

ในการจูงใจ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรตอบสนองการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อส่งผลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2555, น. 22-24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำ ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้คือ 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพื่อที่จะให้บุคคลร่วมมือร่วมใจให้เกิดความเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพล ประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 17) กล่าวว่า ความสำคัญ หมายถึง ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ หรือเป้าหมายนั้นๆ

นัยนา ยะตา (2560, น. 21) กล่าวว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้นๆ

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช่ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรโดยใช้การจูงใจ

ซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

Razik and Swanson (2001, p. 317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารบุคลากรและงานต่างๆ ภายในองค์การของตน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563, น. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรทุกองค์กรและทุกระดับ ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญมาก เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างชัดเจน เช่น องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอดเวลากลายเป็นองค์กรที่อยู่ในขอบเขตที่แคบๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร หากผู้นำเป็นคนเฉื่อยชา ไม่มีวิสัยทัศน์ และในหลายๆ องค์กรและในระดับต่างๆ ขององค์กรที่มีแต่จะเลวร้ายลงทุกๆ วัน เพราะว่าไม่มีภาวะการณเป็นผู้นำที่ดี หรือขาดภาวะการณเป็นผู้นำนั่นเอง

Zigarmi; Blanchard; Edeburn and O'Connor (2004, p. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญให้บุคคลที่สร้างความแตกต่างของผลลัพธ์ให้กับองค์การ และระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์การอีกด้วย ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในองค์การกับการขาดงานและการลาออกจากงานที่ต่ำ รวมไปถึงผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ทั้งที่ทราบว่าการเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างไร แต่ทำไมบุคคลจำนวนไม่น้อยถึงเผชิญกับปัญหาการนำบุคลากรในองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ ได้แก่ การขาดความรู้และการขาดความมุ่งมั่นต่อการใช้ความรู้ที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

Mills (2005, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในบริบทของการบริหาร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรหรือธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ การไร้สภาพของภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์การในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การไร้ทิศทางเพื่อกำหนดสู่การปฏิบัติตามพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ การเคลื่อนตัวอย่างเชื่องช้าเพื่อไปสู่ความสำเร็จ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารขององค์การส่วนมาก ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ และเชื่อว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและถูกเวลาจะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

เพราะหลังจากที่มีการตัดสินใจไปแล้ว องค์การยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาของการนำเอาการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ว่าผู้นำจะใช้อำนาจในการโน้มน้าวพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์และเอาชนะแรงต่อต้านที่มีในองค์การได้ ดังนั้นภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการนำเอาการตัดสินใจไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถจะเปลี่ยนแปลงให้มีความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรได้ ผู้ที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่สร้างบรรยากาศการทำงานในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

อรอุมา บุญสาตร์ (2557, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรม โดยการยกระดับจิตใจและระดับความต้องการให้สูงขึ้น กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวกเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ความสามารถในการงาน การเป็นคนดี มีคุณธรรม มีระดับจิตใจสูง ผู้ตามเกิดความรู้สึกนิยมยกย่อง นับถือ ไว้วางใจ เกิดค่านิยมและพฤติกรรมตามแบบอย่างของผู้นำ

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558, น. 17-18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลเกิดความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 30-31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหาร

มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายที่ดี

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งของตนเองและบุคลากรให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้องค์การดำเนินไปอย่างมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภุริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สกาเวเดือน ศิริรัตน์ (2561, น. 13-14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

Bass et al. (1994) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อรุณา บุญศาสตร์, 2557, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นของพวกเขานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม

มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขาเชื่อมั่นเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 69-70) กล่าวถึง การเป็นผู้นำทางวิชาการว่า ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

ชนิษฐา โพธิสินธุ์ (2558, น. 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศ และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารมีความสามารถต่อบุคคลหรือกลุ่มสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยให้เทคนิคต่างๆ ใช้ความสามารถให้บุคลากรทางการศึกษาร่วมมือปฏิบัติการทำงาน มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ มีความจงรักภักดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, น. 190) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจ และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สมงคล กุมภีร์ (2560, น. 22) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้สนับสนุนจัดหาทรัพยากรและส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานของครู และช่วยเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง และงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สกาเวเดือน ศิริรัตน์ (2561, น. 14-15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคล และบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตนเองตามสถานการณ์ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จและประสานสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดศรัทธา ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานพร้อมเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

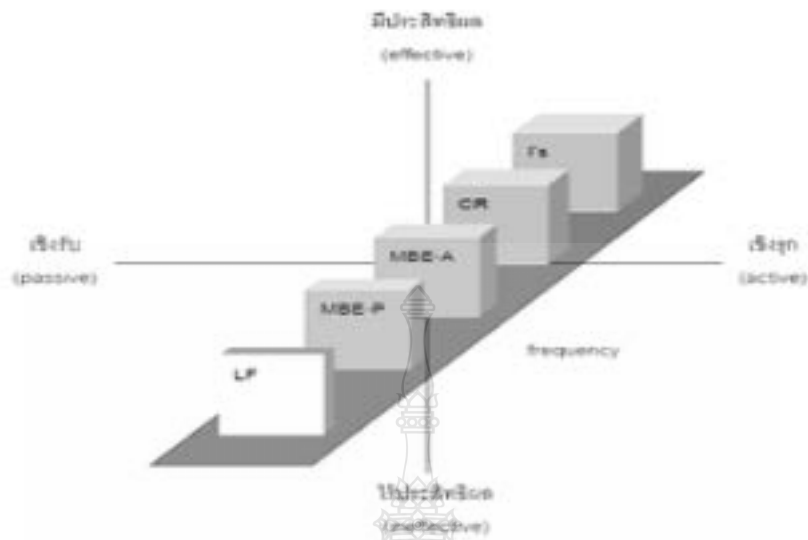
1) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของ Bennis and Nanus

Warren G. Bennis (1985) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อรุณา บุญศาสตร์, 2557, น. 23) ผู้นำระดับสูงจำนวน 90 คน คุณลักษณะของผู้นำที่ค้นพบใหม่คือ การคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ความมุ่งมั่น (Persistence) การให้อำนาจ (Empowerment) และการควบคุมตนเอง (Self Control) อย่างไรก็ตาม ส่วนมากข้อค้นพบใหม่ คือ (ผู้นำ) การเปลี่ยนแปลงแตกต่างจาก (ผู้จัดการ) แบบแลกเปลี่ยนการเปลี่ยนสภาพ คือ การทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำที่ให้อำนาจตนเอง (Self Empower Leaders) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานของผู้นำ คือ การแสดงวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้นำที่ให้อำนาจของตนเองอีกครั้งจึงรู้สถานที่ที่จะไป คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เน้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เน้นการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวทัศนะของ Bass and Avolio

Bass et al. (1994) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อรุณา บุญศาสตร์, 2557, น. 24-26) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดล ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Leadership : LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผล หรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non- Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception : MBE - P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception: MBE - A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่งโบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง (4I's) ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้นจิตใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์การนวัตกรรมใหม่ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การอีกด้วย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass et al. 1994, p. 12)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า "4I's" (Four 's') คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำที่เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง

ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ตนเอง แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กร

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่และบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยวิถีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรค

มากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสมถุธิและความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคล (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยก้ำวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น

Burns (1978) ได้ศึกษา (อ้างอิงใน นงลักษณ์ ศิริพัก, 2561, น. 26-28) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อธิบายว่า ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในการกลับผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เกิดเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม และปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของเบอร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรมความเท่าเทียมกัน สันติภาพและมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา เพื่อให้ผู้ตาม

ก้าวขึ้นจากตัวตนในทุกๆ วัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (Burns) มีแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ (Burns) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามบรรลุจุดหมายที่แสดงออกถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวัง ทั้งของผู้นำและของผู้ตาม ภาวะผู้นำปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

(1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำจะใช้บางวันเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำจะใช้ผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy Theory)

(2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือการเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นแบบเจริญธรรม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy Theory) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงสุด และยึดถือว่าค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นคุณค่าของจุดหมาย (End Values) เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

(3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy Theory) ระดับการพัฒนาในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม หรือระดับการพัฒนาจริยธรรม แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

2.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 4) ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass et al. (1994) ได้แก่

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

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558, น. 31) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 4) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 5) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 6) บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 41) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย

- 1) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน
- 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน
- 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 6-7) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย

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

อรัญ มูลบุญ (2558, น. 37) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การให้การสนับสนุน
- 6) การจูงใจ
- 7) การพัฒนาวิสัยทัศน์

สายไสว พรหมหลวง (2558, น. 59) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การมีวิสัยทัศน์

นัยนา ยะตา (2560, น. 6) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1985, pp. 123-125) มีดังนี้

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

ภัทรพร เจตีย์ (2559, น. 6) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

- 1) การสร้างบารมี (มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 6-7) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของ แบส และอวลีโอ (Bass et al., 1994, pp. 2-6) ได้แบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน คือ

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

ฟาตอนะห์นิ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, น. 2) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยได้มาจากแนวคิดของแบสและอวลีโอ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
- 2) ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 3) ด้านการจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 4) ด้านการวัดและประเมินผล

ภุริตา เพ็ญวิทยา (2561 น. 26) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยได้มาจากแนวคิดของ Burns (1978); Bass (1985) และ Bass et al., (1994) นั้นมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

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

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561 น. 6-7) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วย

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

จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561, น. 75) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 4) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 5) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 6) บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ

พรปวีณ์ แส่นอินทร์ (2563 น. 125) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้มาจากแนวคิดของ Mosley (1997) และ Bass (1985) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

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

Fullan (2004 p. 137) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ควรรู้จัก การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

- 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้นำ และทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิด

แรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีใดในการดึงดูดใจ ผู้ฟังไปจนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วย เข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนด้านทานได้ยากมาแย้ง มีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดีคือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่าย และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งสายสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและเครือข่าย

7) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพการช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกันสามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่มและสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหล่อหลอมและผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

Yulk (1998) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สายไสว พรหมหลวง, 2558, น. 54) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกล่าวสรุป คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

- 1) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความหมายและน่าสนใจทำให้ผู้อื่นเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
- 2) มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้นมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องและสอดคล้องกันโดยกลยุทธ์ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร กลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีความน่าสนใจและดึงดูดผู้ตามและสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมองเห็นความสำเร็จได้ชัดเจน
- 3) มีความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ของตนอย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในการเผชิญกับภาวะวิกฤต เช่น การพูดให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่ทำมา พูดถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในด้านบวกและพูดอย่างสร้างสรรค์
- 4) มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และให้การยอมรับตนเองของผู้ตามว่าสามารถที่จะทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้
- 5) ใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดความท้าทายอยากได้รับความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม
- 6) มีความยินดีต่อความสำเร็จ ผู้นำควรใช้กิจกรรมเสริมบางอย่างเพิ่มเติมเพื่อฉลองความสำเร็จในการปฏิบัติที่ล่วงไป เป็นการช่วยสร้างความผูกพันและเสริมความเข้มแข็งของการเป็นการทำงานในองค์กร
- 7) ใช้การแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรกระทำหรือแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เช่น การตัดสินใจที่เป็นการเสี่ยงต่อสถานภาพและผลประโยชน์ที่ทำให้มองเห็นถึงการเสียสละของผู้นำ และก่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์ตามตัวของผู้นำ
- 8) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ตามได้เห็นและปฏิบัติด้วยความสม่ำเสมอและให้เป็นไปตามธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของผู้นำ
- 9) มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป็นการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ตามหรือทีมงานในการเลือกหาวิธีการทำงานด้วยตนเองหรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามในการแก้ปัญหา

Leithwood (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 158) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ตามการวิเคราะห์ของ Leithwood กิจกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns ได้มีการนำไปวิเคราะห์สรุปและแบ่งประเภทภาวะผู้นำให้เป็นพฤติกรรมทั่วไปและเป็นสากล ซึ่งเน้นการกระทำโดย Leithwood ได้ 3 มิติ 3 ด้าน ที่สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาโดยเฉพาะ และได้ผลลัพธ์ออกมาในทางที่ดีหรือเป็นบวก ดังนี้

มิติภาวะผู้นำ :

- 1) ด้านการกำหนดทิศทาง ซึ่งมีกิจกรรมย่อยคือ
 - (1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - (1.2) การพัฒนาฉันทานุมัติเกี่ยวกับเป้าหมาย
 - (1.3) การสร้างสรรค์การปฏิบัติงานสูง
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรมย่อยคือ
 - (2.1) การให้การเกื้อหนุนเป็นรายบุคคล
 - (2.2) การสร้างสรรค์การกระตุ้นทางปัญญา
 - (2.3) การเป็นรูปแบบการปฏิบัติและค่านิยมที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษา
- 3) ด้านการออกแบบองค์การใหม่ ซึ่งมีกิจกรรมย่อยคือ
 - (3.1) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
 - (3.2) การสร้างสรรค์และการรักษาโครงสร้างและกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน

Gunter (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 162-163) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้รวบรวมรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีการพัฒนาขึ้นโดยผู้เขียนระหว่างประเทศหลายคน ซึ่งรวบรวมไว้ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นลักษณะที่ยั่งยืน (Enduring Feature) ของรูปแบบภาวะผู้นำ เช่น Bhindi and Duignan (1997) เห็นว่าเป็นศูนย์กลางต่อการโต้แย้ง สำหรับ "ภาวะผู้นำแท้จริง" (Authentic Leadership) ที่มีการสร้างขึ้นโดย "ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกัน" (Trusting Relationships) และ Stahlhammer (1994) สร้างกรณีตัวอย่างสำหรับ "ภาวะผู้นำซึ่งเน้นเป้าหมาย" (Goal-Oriented Leadership) ในฐานะเป็นมรรควิธีในการสร้างสรรค์และการบรรลุวิสัยทัศน์

2) ด้านการสร้างปณิธานทางอารมณ์ การสร้างปณิธานทางอารมณ์ (Emotional Commitment) มีการนำมาใช้โดย Kein and Dekurt (1999) เพื่อโต้แย้งว่าภาวะผู้นำไม่เพียงทางวิชาการ (Technical) แต่เป็นทางศิลป์และทางสร้างสรรค์ (Artful and Creative)

3) ด้านพหุปัญญาของผู้นำพหุปัญญา (Multiple Intelligences) มีการพัฒนาขึ้น โดย Gardner (1999) ซึ่งผู้นำสามารถแสดงควมมีพรสวรรค์ (Talent) หรือความเก่งพิเศษเพื่อเชื่อมโยงกับผู้ตาม โดย "มีความสามารถในการแสดงให้เห็นเรื่องราวและผู้ตามสามารถปลูกฝังเรื่องราวนั้นในชีวิตประจำวันของตน"

4) ด้านกิจกรรมและพฤติกรรมของผู้นำ การกระทำและพฤติกรรมของผู้นำ (Agency and Behavior of the Leaders) ซึ่งมีอยู่ในที่ต่างๆ เช่น ความสำคัญเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Importance) ของการพูดและการกระทำในการสื่อสารและความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Kelly and Bredeson (1991) และในสมรรถนะภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) ตามแนวคิดของ Diggins (1997)

5) ด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Cultural Change) โดยผ่าน "วัฒนธรรมความร่วมมือ" (Collaborative Cultures) เป็นมรรควิธีซึ่งผู้นำสามารถสร้างพลังอำนาจและเกื้อหนุนการเรียนรู้ (Empower and Support Learning) ท่ามกลางบุคลากรทั้งมวลตามแนวคิดของ Jankins (1997)

Gibson et al., (2000, pp. 15-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอะไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า

5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้นๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลาและทุน

Stephen (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561, น. 36) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma of Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตามและยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออกเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ รวมกัน

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมทั้งสิ่งต้องการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้นช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Schermerhorn (2005, pp. 473) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวว่า คุณภาพพิเศษของผู้นำปฏิรูปมี 6 ประการ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง มีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางรวมทั้งมีความสามารถสื่อสารความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลดี นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง

2) มีบารมี คือ ความเก่งดีมีเสน่ห์จนเร้าใจบุคคลอื่นให้มีความกระตือรือร้น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้อำนาจความนิยม คืออำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับการนิยมนยกย่องจนกระทั่งคนอื่นอยากเป็นพรรคพวกหรือผู้ตาม และอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์ของคนจำนวนมาก

3) การแสดงนัยของความเป็นเลิศ มีการค้นหาบุคคลดีเด่นแล้วมอบรางวัล จัดให้มีการฉลองความเป็นเลิศ

4) การเอื้ออำนาจมีการช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนา สนับสนุนจัดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม มอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถอย่างแท้จริง

5) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความพยายามและความสามารถ สร้างความรู้สึกผูกพันกับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนักในปัญหา ต่างๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติ การแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูง

6) ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น มีความซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือไว้วางใจมีพฤติกรรม ที่มุ่งมั่น รักษาความดีมีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ดีงาม และสามารถรักษา คำมั่นสัญญาพันธะผูกพันด้านการติดตามผลแบบไม่ลดละสำหรับบริบทของโรงเรียนนั้น

Bass et al. (2006, pp. 21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมอีกองค์ประกอบ คือการสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อว่า "4Is" ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ ผู้นำประพฤติ ตัว เป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำ จะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริม ความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน กับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษา อิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติ ในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมาย และความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการ

สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการหลากหลายท่านจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของการบริหารงาน วิชาการ	อรอมา บุญศาสตร์ พัชรพรรณ ช่างโม	อริย์ มุลบุญ (2558)	สายไสว พรหม (2558)	นัยนา ยะตา (2560)	จิรายุ ศรีสงฆ์ (2561)	ภูริดา เพ็ญวิทยา (2561)	สกวเดือน ศิริรัตน์ พรวิทย์ แสนอินทร์	Yulk (1997)	Gunter (2001)	Fullan (2004)	Bass & Riggio (2006)	ความถี่
1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
2) การสร้างแรงบันดาลใจ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
3) การกระตุ้นทางปัญญา	/	/	/	/	/	/	/				/	8
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	/	/	/	/	/	/	/	/			/	9
บุคคล												
5) การพัฒนาวิสัยทัศน์		/	/	/	/			/	/			6
6) การสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง		/										1
7) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง		/			/					/		3
8) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน		/										1
9) บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ		/										1
10) การให้การสนับสนุน								/				1
11) ส่งเสริมความมั่นใจแก่ผู้ตาม								/				1
12) การทำงานเป็นทีม								/				1
13) การจูงใจ								/				1
14) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง										/		1
15) การบริหารจัดการความขัดแย้ง										/		1
16) การสร้างพันธมิตรความผูกพัน										/		1
17) การทำงานร่วมกันเป็นทีม และความร่วมมือกัน										/		1
18) การสร้างปณิธานทางอารมณ์									/			1
19) พหุปัญญาของผู้นำ									/			1
20) กิจกรรมและพฤติกรรมของผู้นำ									/			1
21) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม									/			1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหารงาน วิชาการ	อรอุมา บุญศาสตร์ พัชรสุวรรณ ช่างโม อรุณ มุลบุญ (2558) สายไสว พรหม (2558) นัยนา ยะตา (2560) จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561) ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) สกาเวเดือน ศิริรัตน์ พรปวีณ์ แสนอินทร์ Yulk (1997) Gunter (2001) Fullan (2004) Bass & Riggio (2006) ความถี่	
22) ความสามารถในการปฏิบัติงาน	/	1
23) การส่งเสริมความร่วมมือ	/	1
24) การเป็นแบบอย่างที่ดี	/	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ อรอุมา บุญศาสตร์ (2557) พัชรีวรรณ ช่างโม (2558) อรุณ มุลบุญ (2558) สายไสว พรหม (2558) นัยนา ยะตา (2560) จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561) ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) สกาเดือน ศิริรัตน์ (2561) พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563) Yulk (1997) Gunter (2001) Fullan (2004) Bass & Riggio (2006)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์
- 6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 2.1 แสดงความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 24 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจาก

องค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพบว่า มี 6 องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 33) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุฒิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีลักษณะเป็นมิตรใจดีและเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอกุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างผู้นำกระตุ้น และเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จและการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้นำคาดหวังไว้

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 48-49) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุฒิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 7) กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุฒิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

ภุชพร เจตีย์ (2559, น. 6) กล่าวว่า การสร้างบารมี (การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือ การทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้นำจะมีการประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเองมีคุณธรรม และจริยธรรม

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 21) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นแบบอย่างของผู้นำ จนเป็นที่ยกย่อง ศรัทธาทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประพาดิตนให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและผู้อื่น เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม มีความกล้าเผชิญปัญหาที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเห็นคุณค่าในตนเองมีศีลธรรม และจริยธรรม

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 28) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด มีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

สกวเดือน ศิริรัตน์ (2561, น. 7-8) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ประพาดิตนที่ผู้บริหารปฏิบัติดีแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลากรเชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจ เกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน และยึดถือค่านิยมตามอย่าง que ผู้บริหารกระตุ้นมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และตั้งมั่นในความดี โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นตนเอง มีความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ มีความเฉลียวฉลาดมุ่งมั่นพัฒนาตน และองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

และมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

พรปวีณ์ แส่นอินทร์ (2563, น. 11) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้า กศน.ตำบล มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

Gibson et al. (2000, pp. 15-17) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่าความเคารพชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Stephen (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561, น. 36) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

Fullan (2004, p. 137) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น หมายถึง ตัวบ่งชี้ ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีใดในการดึงดูดใจ ผู้ฟังไปจนถึงรู้ว่าจะต้องดึงดูดบุคคลสำคัญ เข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหวานล่อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

Bass et al. (1994) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561, น. 25) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีหรือภาวะผู้นำบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม

และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นบุคคลมีอิทธิพล แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีลักษณะเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้ผู้ร่วมงาน เชื่อฟัง นับถือ มีศรัทธา มีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีเป้าหมายและอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 33) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ เร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นเกิดแรงบันดาลใจ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และการพูดการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ๆ

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558, น. 32) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการสื่อสารด้วยความคาดหวังระดับสูง โน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 44) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

จිරนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 8) กล่าวว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

ภัชรพร เจตีย์ (2559, น. 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่ดี

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 22) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงาน และต้องการทำออกมาให้ดีโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทาย มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความรู้กระตุ้นให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ตาม ให้สามารถจัดการกับปัญหารวมทั้งทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยผู้นำ จะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนเองซึ่งจะส่งผลให้งานต่างๆ ในองค์กรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเกินเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 28-29) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวก ต่อเป้าหมาย การปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และเมื่อต้องพบอุปสรรคผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

สกวเดือน ศิริรัตน์ (2561, น. 8) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นตระหนัก เข้าใจ เห็นคุณค่าของงาน และมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน โดยการสร้าง

เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรคสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563, น. 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของงาน ที่ทำ เห็นคุณค่าในตนเอง กระตุ้นให้แสดงการคิดการทำงานในเชิงบวก กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถ จัดการปัญหาที่เผชิญได้ และให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม

Stephen (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561, น. 36) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำควรมอง วิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมาย ในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก เป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึง วิสัยทัศน์ในการยอมรับ และแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

Fullan (2004, p. 137) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำ ที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจ ร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไป จากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพटीในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจ ขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการ กับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคหรือ กระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจซึ่งทำให้บุคลากรภายใต้บังคับบัญชาประพटी ประพฤติตาม ใช้คำพูด

การกระทำปลูกปลูกใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีการให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 33) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณา วิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม คิดหาหลักการ และกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 45) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการ แก้ปัญหามีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 8) กล่าวว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ภัชรพร เจตีย์ (2559, น. 6) กล่าวว่า การกระตุ้นเขาวนปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็น วิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เสมอ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การกระตุ้นปัญญาเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามหรือบุคคลในองค์การใช้ปัญญา

ความรู้ความสามารถในการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา กล้าคิดกล้าตัดสินใจใช้แนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ และแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจ ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข ซึ่งจะส่งผลดีกับองค์การในการกำจัดปัญหาต่างๆ ให้หมดไป

กูริตา เพื่อวิทยา (2561, น. 30) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกันทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

สกวเดือน ศิริรัตน์ (2561, น. 8) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ในมุมมอง ที่เปิดกว้างส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวคิด และวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารจะส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ของตนเอง ทุกปัญหามีทางแก้และหาข้อสรุปใหม่โดยร่วมมือกันจากทุกคน ที่จะสร้างสรรค์ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

พรปวิณ แสนอินทร์ (2563, น. 12) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของหัวหน้า กศน. ตำบล ที่สามารถเสนอแนะวิธีการในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ สามารถหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในองค์การ พร้อมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน สนับสนุนให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

Gibson et al. (2000, pp.15-17) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการ สนับสนุน

Stephen (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561, น.36) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำ ควรให้ออกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยง

โครงสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์กรและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรค
ทิศทางใหม่มารวมกัน

Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา
ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน
เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหา
อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา
และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ
ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหา
ด้วยวิธีใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายาม
หาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์
ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้น
เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหา
ทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหามจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค
ทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้น
ให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญ
ของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจปัญหาด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม
หนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรภายในเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน มองปัญหา
ในแง่มุมต่างๆ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 33) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน
โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความชื่นชมในความสามารถ
ของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนา
ผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกงาน ด้านการบริหารจัดการการให้ข้อมูล
ข่าวสารการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้มอบหมายงานพิเศษแก่ผู้ร่วมงานตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุย
อย่างเป็นกันเองและสร้างเสริมบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

รัชฎาภรณ์ ตรีกูล (2558, น. 47) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะ สำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 8) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะ สำคัญ ในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

วัชรพร เจตีย์ (2559, น. 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงเอกบุคคล หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล มีการนิเทศติดตามการทำงานและให้คำปรึกษา ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกัน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจ ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 24) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำคำนึงถึงความแตกต่างของตัวบุคคล เห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถแนะนำและให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีการเรียนรู้สิ่งใหม่มีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ

ภุริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 31) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

เป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สกาเวเดียน ศิริรัตน์ (2561, น. 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของบุคลากร มีการให้คำปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานและมีการกระจายอำนาจ โดยมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

พรปวิณ์ แสนอินทร์ (2563, น. 12) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของหัวหน้า กศน.ตำบล ต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แสดงให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ เข้าใจและยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานในแต่ละคน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการงานที่รับผิดชอบ

Gibson et al. (2000, pp. 15-17) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

Stephen (2004) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561, น. 36) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว

และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บาร์มีและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงในการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในการแต่ละคน ผู้บริหารจะส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

5) การพัฒนาวิสัยทัศน์

พัชรวิรรณ ช่างโม (2558, น. 7) ให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างดี วางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร

อรัญ มูลบุญ (2558) ให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคต ของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้และสามารถปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น การพัฒนาวิสัยทัศน์จะต้องมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย

สายไสว พรหมหลวง (2558) ให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารร่วมกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานักเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารนำเสนอการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยและสังคมโลก ที่มีผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ต่อที่ประชุมผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษา ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ผู้บริหารและคณะครูดำเนินการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Yulk (1998) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อรัญ มูลบุญ, 2558, น. 41) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความหมายและน่าสนใจทำให้ผู้อื่นเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำ

ให้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้นมีความเชื่อมโยงต่อเนื่อง และสอดคล้องกันโดยกลยุทธ์ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติและให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

Gunter (2001) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 154) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นลักษณะที่ยั่งยืน (Enduring Feature) ของรูปแบบภาวะผู้นำ เช่น Bhindi and Duignan (1997) เห็นว่าเป็นศูนย์กลางต่อการโต้แย้ง สำหรับ "ภาวะผู้นำแท้จริง" (Authentic Leadership) ที่มีการสร้างขึ้นโดย "ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกัน" (Trusting Relationships) และ Stahlhammer (1994) สร้างกรณีตัวอย่างสำหรับ "ภาวะผู้นำซึ่งเน้นเป้าหมาย" (Goal oriented Leadership) ในฐานะเป็นมรรควิธีในการสร้างสรรค์ และการบรรลุวิสัยทัศน์

Schermerhom (2005, pp. 473) ให้ความหมายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมทั้งมีความสามารถสื่อสารความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลดีนอกจากนั้น ยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา การมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ และดำเนินการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สืบเนื่องจนถึงการพัฒนาไปยักรเรียนต่อไป

6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 137-140) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แสวงหาข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น หน่วยงานอื่น และแสวงหาโอกาสที่ได้เป็นผู้นำในเชิงการใช้ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2550, น. 84) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้นำต้องมีการปรับปรุงตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ในขณะเดียวกันต้องมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในองค์กร จะได้เลือกใช้ความเป็นผู้นำได้ถูกต้อง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยพื้นฐานความสามารถเฉพาะตน ประกอบกับการพัฒนา ฝึกฝนอย่างจริงจัง หากผู้นำสามารถพัฒนาตนได้ดีก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำองค์กรเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้อย่างดี

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558, น. 32) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องคือมีการแสวงหาความรู้ ความสนใจ

ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานอยู่เป็นนิจ บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพเปิดตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ต้องรู้จักตนเอง รู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนและพยายามปรับปรุงตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ

Fullan (2004, น. 138) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้ จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วย เข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหาร ผู้นำ หรือบุคลากรจะต้องมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คอยแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ให้รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะนำความรู้ที่มีได้มาพัฒนาองค์กร และบุคลากรจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และยังนำข้อเด่นหรือข้อด้อย มาปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพของตนเองได้ต่อไป

2.3 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 34) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้เรียนทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาให้มากที่สุดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามมา

พัชรวิรรณ ช่างโม (2558, น. 43) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่จะส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้เรียน

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 13) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร โดยการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่มีผลเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเป็นผู้ให้คำแนะนำประสานงานการปฏิบัติงานกับครู ในด้านการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับปรัชญาและนโยบายทางด้านการศึกษาของโรงเรียน

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถาบันไม่ว่าสถาบันจะเป็นประเภทใดมาตรฐานหรือคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลทุกระดับของสถานศึกษา

นัยนา ยะตา (2560, น. 31) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปรับปรุง และการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 32) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้กระบวนการเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับหลักสูตร โดยการส่งเสริมสนับสนุน งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน ปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารต้องบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

พัทธวีภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สนับสนุนช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมมือ ร่วมใจ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา จะเกี่ยวข้องกับด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 35) กล่าวว่าไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานเสริมกิจกรรมทุกอย่างที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาการของนักเรียน จัดว่าเป็นงานวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนามาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พัชรวีรณ ช่างโม (2558, น. 46) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษาซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียนคณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 14) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานั้นคือนักเรียนมีความรู้มีคุณธรรม เป็นคนดี เป็นคนเก่ง มีความสุข มีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ประสิทธิภาพสูง

นัยนา ยะตา (2560, น. 31) กล่าวว่า เนื่องจากงานวิชาการมีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารต้องใช้เวลาในการบริหารวิชาการมากกว่างานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นของครู ผู้สอน ผู้บริหาร

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, น. 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษาถือเป็นหัวใจของโรงเรียนและเป็นตัวชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพในการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตลอดจนสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

อุริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 33) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจเป็นอย่างดี ที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณสมบัติตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการสามารถประเมินได้จากคุณภาพในการจัดการศึกษานั้นก็คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม และคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดรวมถึงการเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม

ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ซึ่งการการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานวางแผนการศึกษา งานประกันคุณภาพภายในและภายนอก และงานพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 10) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการ คือ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน และเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

พัทธวิภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 12) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้นถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาเนื่องจากเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นไว้ งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพราะจะเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนและความรู้ในหลักสูตรส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาซึ่งการบริหารงานวิชาการจะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อบุคลากรภายในองค์กรถึงการทำงานเป็นทีม งานวิชาการมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้น ครู บุคลากรภายในโรงเรียน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูง

2.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 8) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานสถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2562, น. 187) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) การวัดผลและประเมินผล
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 6) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

ชัยรัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 58) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโดยยึดบริหารโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
- 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
- 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 4) ด้านการนิเทศภายใน
- 5) ด้านการวัดผลและประเมินผล
- 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 9) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโดยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

5) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
พัศตร์วิภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 18) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโดยประกอบด้วย 5 ด้าน
ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) กระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) นวัตกรรมทางการศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 66) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งได้สังเคราะห์
องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโดยประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7) ด้านการแนะแนว
- 8) ด้านการนิเทศการศึกษา

Kimbrough and Nunnery (1998, pp. 51-58) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการ
ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การจัดองค์การของการเรียนการสอน
- 5) การประเมินผลการสอน
- 6) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

Hoy and Miskel (2001, p. 301) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 12 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ
- 2) มุ่งสัมฤทธิ์ผล
- 3) หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้
- 4) การจัดบรรยากาศของโรงเรียน
- 5) บรรยากาศในชั้นเรียน
- 6) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของผู้ปกครอง
- 7) ศักยภาพในการประเมิน
- 8) การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
- 9) การมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน
- 10) มีการพัฒนา ปรับการจัดการเรียนการสอน
- 11) มีการเรียนรู้อย่างอิสระ
- 12) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

Campbell; Bridges and Nystrand (1997, p. 212) ได้แบ่งรูปแบบการบริหารงาน วิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา
- 2) การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย
- 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรของชาติไปใช้
- 4) การเลือกใช้และเตรียมอุปกรณ์และสื่อการเรียน
- 5) การประเมินผลการสอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	ชัยภูมิรัตน์ ทองทิพย์ (2563)	พรทิพย์ เขียวมรกต (2563)	พัชรวิภา บุญประสิทธิ์ (2563)	สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563)	สุธรรม ธรรมทัศน์ (2562)	Faber and Sherron (1970)	Sergiovanni and others (1980)	Campbell, Briges and Nystrand (1997)	Kimbrough and Nunnery (1998)	Hoy and Miskel (1998)	ความถี่
1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและสาระหลักสูตรท้องถิ่น	/											1
2) การวางแผนงานด้านวิชาการ	/											1
3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	/	/	/	/	/				/			5
4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	/	/	/	/	/	/						6
5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	/			/	/	/						4
6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	/	/	/	/	/	/						6
7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	/	/			/	/						4
8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	/			/								2
9) การนิเทศการศึกษา	/	/			/	/	/					5
10) การแนะแนว	/				/							2
11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	/	/										2
12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	/		/									2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ	การทวงคืนวิชาการ (2563)					ความถี่
	ชัยวัฒน์ ทองทิพย์ (2563)	พรทิพย์ เขียวมรกต (2563)	พัชรวิภา บุญประสิทธิ์ (2563)	สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563)	สุธรรม ธรรมทัศน์นันท์ (2562)	
13) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	/					1
14) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	/					1
15) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ ในสถานศึกษา	/					1
16) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	/	/	/	/	/	4
17) นวัตกรรมทางการศึกษา	/		/			1
18) การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของ สถานศึกษา					/ /	2
19) การกำหนดโปรแกรมการเรียน การสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย					/	1
20) การพัฒนาและนำหลักสูตรของชาติ ไปใช้					/	1
21) การเลือกใช้และเตรียมอุปกรณ์และ สื่อการเรียน					/	1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ	องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ						
	กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563)	พรทิพย์ เขียวมรกต (2563)	พัทธวิภา บุญประสิทธิ์ (2563)	สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2562)	ความถี่
22) การประเมินผลการสอน						/ /	2
23) การมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ							/ 1
24) มุ่งสัมฤทธิ์ผล							/ 1
25) หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้							/ 1
26) การจัดบรรยากาศของโรงเรียน							/ 1
27) บรรยากาศในชั้นเรียน							/ 1
28) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของผู้ปกครอง							/ 1
29) ศักยภาพในการประเมิน							/ 1
30) การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ							/ 1
31) การมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน							/ 1
32) มีการพัฒนา ปรับการจัดการเรียนการสอน							/ 1
33) มีการเรียนรู้อย่างอิสระ							/ 1
34) การให้ข้อมูลย้อนกลับ							/ 1
35) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน						/	1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563) พรทิพย์ เขียวมรกต (2563) พัทธริภา บุญประสิทธิ์ (2563) สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563) สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2562) Faber and Sherron (1970) Sergiovanni and others (1980) Campbell, Briges and Nystrand (1997) Kimbrough and Nunnery (1998) Hoy and Miskel (1998) ความถี่	
36) การจัดองค์การของการเรียนการสอน	/	1
37) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน	/	1
38) การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น	/	1
39) จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	/	1
40) จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	/	1
41) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง	/	1
42) จัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ	/	1
43) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	/	1
44) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร	/	1
45) การจัดอุปกรณ์การสอน	/	1
46) การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้	/	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ธีรยุทธ บุญทิพย์ (2563); พรทิพย์ เขียวมรกต (2563); พัทธกรวิภา บุญประสิทธิ์ (2563); สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563); สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2562); Faber and Sherron (1970); Sergiovanni and others (1980); Campbell, Briges and Nystrand (1997); Kimbrough and Nunnery (1998) และ Hoy and Miskel (1998)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 4) ด้านวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 5) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) ด้านนิเทศการศึกษา
- 7) ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 22) ได้อธิบายการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เปลี่ยนไปจากเดิม อันเป็นผลจากการฝึกประสบการณ์ แต่มีใช้ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ เช่น สัญชาตญาณ หรือวุฒิภาวะหรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย ต้องส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้การสอนในสถานศึกษา ดังนี้

- (1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- (2) การจัดการเรียนรู้การสอนในสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

- (4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- (5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนช่วยเหลือผู้เรียนพิการด้อยโอกาส

และผู้เรียนมีความสามารถพิเศษ

ชัยรัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 4) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 โดยจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนา ความเป็นของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ให้สามารถเรียนร่วมได้อย่างมีความสุข

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 7) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบของกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อให้นักเรียน ได้รับความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ มีความคิดคุณธรรม และลักษณะนิสัยตามจุดหมาย ของหลักสูตร โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียน การสอนตามหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดขึ้นโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องความสนใจ ความถนัด ของผู้เรียนมีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระโดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 56) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาให้เกิดความเหมาะสมหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแก่ผู้เรียน จนผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน โดยจำเป็นต้องมีหลักการในการพัฒนาหลักสูตรที่จัดทำอย่างเป็นกระบวนการคือมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามวิธีการซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ชำนาญการจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นสภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาโดยจัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีการบูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้แล้วนิเทศติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558, น. 63) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาคกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตร

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 22-23) กล่าวว่า จากแนวคิดและกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว พบว่ามีความสอดคล้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางวิชาการในสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ ประยูร เจริญสุข (2553, น.155-157) ที่แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมความพร้อมของการใช้หลักสูตร พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 5 รายการ ได้แก่ (1.1) การศึกษานโยบายการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1.2) การประชุมระดมความคิด ผูกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร (1.3) การวิเคราะห์และปรับหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมแล้วนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน (1.4) การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (1.5) การใช้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร 2) การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรสถานศึกษา พิจารณาจากตัวบ่งชี้ 7 รายการ ได้แก่ (2.1) การวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน (2.2) การกำหนดจุดเน้นของสถานศึกษาได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการภายนอก ผู้เรียนจริงที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนรูปแบบได้ต่อเนื่องเรียนการสอนสาระนั้นๆ แกไขที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น (2.3) การกำหนดสัดส่วนเวลาเรียนที่สถานศึกษากำหนดขึ้นสอดคล้องกับจุดเน้นของสถานศึกษา (2.4) การกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมกับคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่

ที่รับผิดชอบอยู่ (2.5) การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (2.6) การพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการเรียนรู้โดยวิธีการหลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง (2.7) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นที่เป็นไปในทิศทางของหลักสูตรแกนกลาง 3) การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 10 รายการ ได้แก่ (3.1) การจัดครูจัดชั้นเรียน และจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนตามความเหมาะสมตามสภาพที่เป็นจริง (3.2) การส่งเสริมให้ครูจัดและพัฒนาแหล่งเรียนหรือสถานที่เรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน (3.3) การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ (3.4) การตรวจสอบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมถึงเอกสารทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาระบบโรงเรียน (3.5) การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพของนักเรียน (3.6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ (3.7) การใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ (3.8) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง (3.9) การจัดนิทรรศการการแสดงผลงานนักเรียนต่อชุมชนเมื่อสิ้นภาคการศึกษา (3.10) การจัดสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหามากเวลาเรียน 4) การประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา พิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 รายการ ได้แก่ (4.1) การรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการประเมินให้ครูที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน (4.2) การวิจัยและหารูปแบบการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมและหาทางปรับปรุง (4.3) การนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (4.4) การรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรให้สาธารณชนทราบ

วัชรพร เจตีย์ (2559, น. 8) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีการวางแผนพัฒนาจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของท้องถิ่นและสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการการนิเทศติดตามปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นัยนา ยะตา (2560, น. 36) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาจัดทำโครงการสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการพัฒนาหลักสูตร

กำหนดสมรรถนะของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 23) ได้อธิบายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สังคมชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกชั้นปี ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(1.1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

(1.2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(1.3) จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(1.4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ ด้านศาสนา ดนตรีนาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครอง พิกุล และการศึกษาทางเลือก

(1.5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษารายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

ชัยญรัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 5) ได้กล่าวว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตร

แม้บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและให้สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรเป็นหลัก การสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนมีการนิเทศและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา วิชาการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล

พัทธรวิภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับสถานศึกษา การปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา หมายถึง งานศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการหลักสูตร นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสำหรับจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อให้มีประสิทธิภาพสนองความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน

Taba (1962, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาวิชาการเรียน การสอน การวัดผลประเมินผลและอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิด ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน นำหลักสูตรไปใช้และนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และการประชาสัมพันธ์หลักสูตร นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 56) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมร่วมกันของครูและนักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีกระบวนการ จนเต็มศักยภาพ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึงสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนและจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนนิเทศการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีกระบวนการจนเต็มศักยภาพ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558, น. 62) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนามีการนิเทศการเรียนการสอน

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 24-25) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง เป็นการหาความต้องการของผู้เรียนและของชุมชน เพื่อนำมากำหนดรูปแบบของการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการดังกล่าวและสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งงานวิจัยของ ประยูร เจริญสุข (2553, น. 158-159) ในการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของงานวิชาการได้เสนอองค์ประกอบย่อยในการพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาในด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจปัญหาความต้องการพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 3 รายการ ได้แก่ (1.1) การสำรวจสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (1.2) การรวบรวมข้อมูลในด้านต่างๆ สถานศึกษาได้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ (1.3) การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) การวางแผนพัฒนาพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 รายการ ได้แก่ (2.1) การจัดหา จัดทำ ผลิต และการใช้ และการบำรุงรักษา สื่อการเรียนการสอนครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (2.2) การปฐมนิเทศการใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ (2.3) การปรับปรุงและการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนให้ทันสมัย (2.4) การกำหนดกรอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนา พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 9 รายการ ได้แก่ (3.1) การสร้างองค์ความรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดในแต่ละเรื่อง (3.2) การสร้างวัฒนธรรมการสอนใหม่ ทำโดยการวิจัย และการพัฒนาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจริงๆ

(3.3) การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจความถนัดของผู้เรียน (3.4) การประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในสภาพจริง (3.5) การผสมผสาน ความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกับด้านความปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ (3.6) การส่งเสริมให้ครูใช้แผนจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.7) การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง (3.8) การจัดการให้ครูได้ใช้วิธีการ ที่หลากหลายที่จะให้ครูได้พัฒนาตนเอง (3.9) การพัฒนาความชำนาญและเทคนิคการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้โดยให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 4) การประเมินผลและปรับปรุง พิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 รายการ ได้แก่ (4.1) การปฏิบัติและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (4.2) การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการการวัดผล ประเมินอย่างต่อเนื่อง (4.3) การสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ครบทุกรายวิชา (4.4) การวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ

ภัชรพร เจตีย์ (2559, น. 8) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุน โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การเรียนการสอน และจัดให้มีการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง

นัยนา ยะตา (2560, น. 36) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมิน สถานภาพสถานศึกษาจัดทำโครงการสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 10) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาให้มีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยยึดหลัก ความแตกต่างของผู้เรียนรวมถึงการที่ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้แก่ครูและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 25) ได้อธิบายการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอน

ต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนดบทบาทของตัวผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย การออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ทั้งแปดกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการประเมินสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ

6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ

7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบ หรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

พัทธวีภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การฝึกฝน การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการพัฒนาอย่างรอบด้าน เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ส่งเสริมให้ครูจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้มาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

Dewey (1938, p. 25) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน คือ การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เรียนได้รับโอกาสในการฝึกฝน พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการอบรมสั่งสอน และการลงมือปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ปลูกฝังผู้เรียน ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารแนะนำกระบวนการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

4) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียนไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 49) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นการจัดหา ข้อมูลค้นหาความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนและนำผลจากการวัดมาตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ในการประเมินผลผู้บริหารควรตระหนักและรับผิดชอบโดยตรงต่อการ ประเมินผล ผู้บริหารจึงควรศึกษาถึงหลักการรูปแบบการรายงานการประเมินและกำหนดนโยบายจัดหา วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ สำหรับใช้ในการประเมินผลให้แก่บุคลากรให้พร้อมเพื่อให้การประเมินผล บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษานอกจากนี้ผู้บริหารควรติดตามตรวจสอบการประเมินผล ของบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ของแต่ละคนอย่างแท้จริงดังนั้น การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง สถานศึกษา กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน ดำเนินการวัดผลประเมินผลโดยเน้นตามสภาพจริง จัดให้มีการซ่อมเสริม มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นสารสนเทศ พัฒนาเครื่องมือ วัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

พัชรีวรรณ ช่างโม (2558, น. 61) กล่าวว่า ขอบข่ายงานการวัดผลและประเมินผล คือ กำหนดระเบียบจัดตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนดการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 46) กล่าวว่า ด้านการวัดและประเมินผลคือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ทางบริหารที่รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำ ผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

ภัชรพร เจตีย์ (2559, น. 8) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลโดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดผล ประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน มีการนิเทศติดตามการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล เพื่อนำผล การนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน ที่ดีขึ้น

นัยนา ยะตา (2560, น. 38) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน หมายถึง ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 10) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล และเทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวัดและประเมินผล รวมถึงการออกเอกสารหลักฐานแสดงการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา ในระดับต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 26) ได้อธิบายการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า การวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถจัดให้มีขึ้นทั้งระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ อีกทั้งในการจัดการศึกษาปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษา มีหลายรูปแบบซึ่งสามารถเทียบโอนการศึกษาในทุกกระบวนที่จัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทาง การปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การจบหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์การจบของหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การเทียบโอนหลักสูตรกรณีโอนย้ายสถานศึกษา
- 5) การแก้ไขผลการเรียน 0, ร, มส, มผ และการเรียนซ้ำ
- 6) การจัดทำเอกสาร ปพ. 1-7
- 7) อนุมัติการจบหลักสูตร
- 8) รายงานผลการจบการศึกษา (ปพ.2) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ป.6 ม.3 และ ม.6) และรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายงานเฉพาะ ม.3 และ ม.6)

ชัยรัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล วางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดผลและประเมินผล การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดผลและประเมินผล แก่ครูผู้สอน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ แบบฟอร์ม เครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการวัดผลและประเมินผล ให้พร้อมและเพียงพอ ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผล จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดไว้ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 5) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการเน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดประเมินผล การส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

พัชร์วิภา บุญประสิทธิ์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการสืบค้นคุณลักษณะของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย โดยพิจารณาตัดสินคุณค่าสรุปผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นการตรวจสอบความสามารถความบกพร่อง ความก้าวหน้าของผู้เรียนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และการเทียบโอนผลการเรียน

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง วิธีจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา วัดผลประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการวัดผลประเมินผล หมายถึง การจัดหาข้อมูลที่แท้จริง แต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริงส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัด การประเมินผลให้เป็นมาตรฐานและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลและประเมินสถานศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น

5) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558, น. 64) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึงการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและผลงานวิจัยศึกษาวิเคราะห์ สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการวิจัย วิจัยประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

ภิชรพร เจตีย์ (2559, น. 8) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนและประสานความช่วยเหลือร่วมมือ ในการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัย มีการวางแผนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และงานวิชาการ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนางานวิจัย เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมงานวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้สามารถเลือกหัวข้อและจัดงานวิจัยที่เหมาะสม

นัยนา ยะตา (2560, น. 39) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 28) ได้อธิบายวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ โดยทั้งสามสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5) มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

ัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 5) ได้กล่าวว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาท ที่ครูต้องทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย จัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ รวมทั้งให้คณะครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา สนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้การนิเทศ เกี่ยวกับการวิจัยของครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการเผยแพร่งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

6) ด้านนิเทศการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

อรอุมา บุญสาส์น (2557, น. 60) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมนิเทศการเรียนการสอนหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับขั้นตอนและกระบวนการมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนดังนั้นการนิเทศการศึกษา หมายถึงสถานศึกษาจัดระบบการนิเทศ นิเทศประเมินผล ติดตามและประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศและการเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษากายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษากายในเขตพื้นที่การศึกษา

พัชรีวรรณ ช่างโม (2558, น. 64) กล่าวว่า สรุปรูปแบบงานนิเทศการศึกษา หมายถึง การวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศกำหนดปฏิทินการนิเทศจัดทำเครื่องมือนิเทศประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่น

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558, น. 24-25) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนของการนิเทศโดยสรุปที่สอดคล้องกับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้วิชาการของสถานศึกษา ประยูร เจริญสุข (2553, น. 160-162) ที่เสนอตัวบ่งชี้ ด้านการนิเทศภายในสำหรับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนนิเทศมี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1.1) การกำหนดนโยบายการนิเทศภายในไว้ในแบบแผนปฏิบัติการประจำปี (1.2) การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน (1.3) การระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ (1.4) การเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศโดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศ ให้ครูมีส่วนร่วม (1.5) การใช้ข้อมูล สารสนเทศ เช่น รายการผลการวัดประเมินผล มาใช้ในการวางแผนการนิเทศภายใน (1.6) การกำหนดวิธีการ ควบคุม กำกับ ติดตามการประเมินผลนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน 2) สร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศมี 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (2.1) การจัดทำเอกสาร คู่มือการนิเทศเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนา (2.2) การจัดหาสื่อและเครื่องมือสำหรับการนิเทศอย่างเหมาะสม (2.3) การปรับปรุงการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา (2.4) การกำหนดคู่มือในการนิเทศสอดคล้อง

กับกิจกรรมการนิเทศภายใน (2.5) การวิจัยหารูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน
3) ปฏิบัติการนิเทศมี 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) การสร้างข้อตกลงหรือชี้แจงให้เกิดความมั่นใจกับครู
หรือผู้นิเทศ (3.2) การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลการสอน (3.3) การปฐมนิเทศครูก่อนทำการสอน
ก่อนปฏิบัติงาน (3.4) การส่งเสริมครูที่มีความชำนาญเฉพาะ สาธิตวิธีปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
(3.5) การสนทนาทางวิชาการ เพื่อระดมความคิดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในทางปฏิบัติงาน
การเรียนการสอนตลอดจนเทคนิคการสอนแก่คณะครู (3.6) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู เพื่อให้เกิด
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (3.7) การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ความรู้ข่าวสาร ผลงานทางวิชาการ
และประชาสัมพันธ์ให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถไปปรับปรุงพัฒนางาน (3.8) การใช้
วิธีการที่หลากหลายมาใช้เพิ่มพูนประสบการณ์ และสามารถนำมาให้ครูพัฒนาตนเองพัฒนางานให้เกิด
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3.9) การสร้างเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4) การประเมินผลการนิเทศและรายงานมี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (4.1) การประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ
ในรูปแบบต่างๆ เช่น การประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ
(4.2) การประเมินผลการนิเทศในรูปแบบของคณะกรรมการ (4.3) การประเมินผลความพึงพอใจของครู
และคณะผู้บริหารต่อกระบวนการ และวิธีนิเทศ (4.4) การแจ้งผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศและ
ความจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศ

จිරนนท์ เกิดม่วง (2558, น. 46) กล่าวว่า ด้านการนิเทศภายใน คือ พฤติกรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ทางบริหารที่รวมถึงเป็นการเป็นผู้ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

ภาณุพร เจริญ (2559, น. 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง
การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามการทำงาน โดยการส่งเสริม
ความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาที่กระตุน และส่งเสริม
ให้มีการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเครือข่ายนิเทศภายใน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุสูงสุด

นัยนา ยะตา (2560, น. 41) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง จัดระบบ
การนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายให้เหมาะสมกับการศึกษา ตลอดจน
การประเมินผล การจัดระบบกระบวนการนิเทศการศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา
เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

ภูริดา เพ็ญวิทยา (2561, น. 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้
คำแนะนำครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และการ
นิเทศการสอนกันเอง ด้วยวิธีการนิเทศที่หลากหลายและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูล

ย้อนกลับด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อันมุ่งผลประโยชน์เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 32) ได้อธิบายนิเทศการศึกษาไว้ว่า หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการนิเทศภายใน ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และชัดเจนในกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยถือหลักการการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเป็นสำคัญ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1) รวบรวม จัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพัฒนาระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

3) จัดทำแผนการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

4) ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและโครงการเป็นฐาน ดังนี้

(4.1) การนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ฝ่ายบริหารเป็นหลักในการนิเทศภายใน ส่งเสริมครูเป็นผู้สร้างกัลยาณมิตร นิเทศภายใน ส่งเสริมเครือข่ายการนิเทศครูต้นแบบ ครูแกนนำผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญา ส่งเสริมการนิเทศภายนอก รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศที่มีการรวมพลังจากทุกฝ่าย

(4.2) การนิเทศโดยใช้โครงการเป็นฐาน

5) จัดทำสรุปรายงานผล และเผยแพร่เทคนิคการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

ธัญญรัตน์ ทองทิพย์ (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า ด้านการนิเทศภายใน หมายถึง การจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายใน สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ใช้กิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องเหมาะสม จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 6) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การบริการทางการศึกษาประเภทหนึ่งของกลุ่มบุคคลในการทำงานร่วมกันในรูปแบบของการชี้แจง การแนะนำ การจำแนกการให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน

เป็นการสร้างสรรค์ที่ให้อิสระ เสรีภาพแก่ครูในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ เนื่องจากครูแต่ละคน มีบุคลิกภาพและวิธีทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือประสิทธิภาพทางการศึกษา

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง งานที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรับปรุง จัดการภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการโดยจัดให้มีความเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Harris (1985, p. 19) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากร ในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากร หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหาร คือ การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ มุ่งพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการ ประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ มีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อน ช่วยเพื่อน นำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน

7) ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีไว้ดังนี้

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, น. 62) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นงานที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้โดยเป็นสื่อกลางให้ผู้สอน สามารถส่งเสริมความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง คน วัสดุ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และสถานที่ ดังนั้น การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีร่วมกัน พัฒนาคู่มือ การใช้สื่อ และเทคโนโลยี ห้องสมุด รวมทั้งจัดให้มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหา ผลิตใช้พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558, น. 65) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี ทางการศึกษา หมายถึง สำนวจวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา ผลิต พัฒนาสื่อ เผยแพร่ การเลือก การใช้ และการประเมิน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย คุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ภัชรพร เจตีย์ (2559, น. 9) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนา โดยการจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการจัดหาพัฒนา

สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุด ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

นัยนา ยะตา (2560, น. 36) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการเรียนการสอน

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561, น. 10) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาการจัดทำระบบสารสนเทศการเรียนรู้ การจัดทำทะเบียนสื่อต่างๆ การส่งเสริมให้ครู ผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์ และการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้สื่อและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารและครูร่วมกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 38) ได้อธิบาย การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีไว้ว่า งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมในสถานศึกษาผลิตพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการบริการสื่อ เผยแพร่เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลความต้องการ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้
- 3) บริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 4) นิเทศ ติดตามผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 5) ประเมินปรับปรุง พัฒนา ระบบบริการการส่งเสริมการผลิตสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) สรุปรายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563, น. 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ของนักเรียน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้มีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน

พร้อมยังประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา มีการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุทธาทิพย์ หาญเมือง (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง รูปแบบ นโยบายในเรื่องการจัดหาพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนา โดยการจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการดำเนินงาน เพื่อสร้างสร้งองค์ความรู้ใหม่ ให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ และติดตามประเมินผลและปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2, 2563 : เว็บ)

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.1 อำนาจหน้าที่

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4.2 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข

2.4.3 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ค่านิยมขององค์กร

“พัฒนางาน บริกาที่ดี มีคุณธรรม นำสังคม”

2.4.5 เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

2.4.6 กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.4.7 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บริการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย 3 อำเภอ 67 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษา ตีค่าตอนปลาย จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 28,274 คน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
ธัญบุรี	11
ลำลูกกา	30
หนองเสือ	26
รวมทั้งสิ้น	67

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียนในสังกัด	จำนวนโรงเรียนเปิดสอนในระดับ							
สพป.ปทุมธานี เขต 2	อ.1-อ.3	อ.2-ป.6	ป.1-ป.6	อ.2-ม.3	อ.1-ม.6	อ.2-ม.6	อาชีวฯ	รวม
จำนวนโรงเรียน	9	36	0	20	0	2	0	67
รวม	9	36	0	20	0	2	0	67

ตารางที่ 2.5 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด ตามจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2563

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	12	17.91
ขนาดกลาง	121-600	43	64.17
ขนาดใหญ่	601-1,500	7	10.44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	5	7.46
รวมทั้งสิ้น		67	100.00

ตารางที่ 2.6 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (7 ขนาด) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 2562		ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 2563	
		จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดที่ 1	1-120	12	17.91	12	17.91
ขนาดที่ 2	121-200	21	31.34	23	34.32
ขนาดที่ 3	201-300	7	10.44	5	7.46
ขนาดที่ 4	301-500	11	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 5	501-1,500	11	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 6	1,501-2,500	4	5.97	4	5.97
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	1	1.49	1	1.49
รวมทั้งสิ้น		67	100.00	67	100.00

ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2563

อำเภอ	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู
ัญบุรี	12,285	356	499
ลำลูกกา	11,097	397	493
หนองเสือ	4,892	254	246
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	1,238

ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้น ปีการศึกษา 2563

ระดับชั้น	จำนวน	จำนวน	หมายเหตุ
	นักเรียน	ห้องเรียน	
อนุบาล 1	225	12	
อนุบาล 2	1,980	89	
อนุบาล 3	2,163	93	
รวมก่อนประถม	4,368	194	
ประถมศึกษาปีที่ 1	3,321	114	
ประถมศึกษาปีที่ 2	3,184	111	
ประถมศึกษาปีที่ 3	3,090	110	
ประถมศึกษาปีที่ 4	3,112	109	
ประถมศึกษาปีที่ 5	3,125	109	
ประถมศึกษาปีที่ 6	3,075	108	
รวมประถมศึกษา	18,907	661	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,587	47	
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,573	46	
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,429	46	
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,589	139	
มัธยมศึกษาปีที่ 4	171	5	
มัธยมศึกษาปีที่ 5	115	4	
มัธยมศึกษาปีที่ 6	124	4	
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	410	13	
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	

ตารางที่ 2.9 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสายการบริหารเป็นรายอำเภอ

อำเภอ	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมทั้งสิ้น
ธัญบุรี	10	499	509
ลำลูกกา	30	493	523
หนองเสือ	22	246	268
รวมทั้งสิ้น	62	1,238	1,300

ตารางที่ 2.10 จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)
ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 2	1
รอง ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 2	2
ศึกษานิเทศก์	12
บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค (2)	29
ลูกจ้างประจำ	7
ลูกจ้างชั่วคราว	8
รวมทั้งสิ้น	59

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2563 : เว็บ)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา

($\bar{X} = 4.08$) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการส่งเสริมงานวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมชุมชนทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ($R_{xy} = 0.729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ซึ่งสามารถทำนายผลได้ร้อยละ 72.00 ($R^2 = 0.720$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 0.371 + 0.359x_1 + 0.350x_2 + 0.136x_3 + 0.096x_4$ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.390Z_{x1} + 0.426Z_{x2} + 0.167Z_{x3} + 0.1152Z_{x4}$

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา คือ การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ การสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา คือ การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) สร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.946 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 89.5 ($R^2 = 0.895$)

อรัญ มุลบุญ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .614$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ (X_7) ด้านการให้การสนับสนุน (X_5) ซึ่งมีผลทางบวก และด้านการจูงใจ (X_6) ซึ่งมีผลทางลบ ความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.20 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยสามารถสร้างพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = .559 + .308X_3 + .599X_7 + .150X_5 - .225X_6$ และสร้างเป็นสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = .352ZX_3 + .494ZX_7 + .210ZX_5 - .224ZX_6$

สายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

วิชาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.97$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.95$)

2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ Mahasarakham University การศึกษา ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการแนะแนว ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5) โดยสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 77.40 ($R^2 = 0.774$) สามารถสร้างสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y' = 0.342 + 0.522X_1 + 0.364X_2 + 0.061X_5$ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z'_y = 0.524ZX_1 + 0.356ZX_2 + 0.063ZX_5$

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย

พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบครูพี่เลี้ยงในการบริหารงานวิชาการด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการใช้หลักสูตรแกนกลางควบคู่กับหลักสูตรท้องถิ่นโดยให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วม 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้จัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่องและ 4) มีแผนพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน และควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนการบริหารงานวิชาการซึ่งกันและกัน

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) บทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและประเมินผล 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($R = .882$)

ภัชรพร เจตีย์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 4) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและ 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกระตุ้นเขาวนปัญญา รองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างบาร์มี 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานทางวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .169 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบาร์มี ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129, .151 และ .158 ตามลำดับ

กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการกระตุ้นการใช้ปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากคือด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในอันดับสูงสุดรองลงมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) ได้แก่การกระตุ้นการใช้ปัญญาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากที่สุดโดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 57.80 ($R^2 = 57.80$) และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้ $Y = 1.751 + 0.802 (X)$

สายนภา ดาวแสง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 10 ด้าน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรพงษ์ ทังมิตรชั่ว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคารจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคารต่อการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคารต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา ดังนี้ 2.1) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แววยอรี ลาเตะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขต อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความถี่สูงสุดแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาได้แก่ ผู้บริหารขาดความรู้ ประสบการณ์ และไม่เข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ ระบบงานไม่เป็นระบบและระเบียบ ไม่มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ขาดการนิเทศ ติดตาม ไม่ค่อยสนับสนุนด้านงบประมาณ ไม่พัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลรวมทั้งงานวิจัย และไม่อำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดระบบงานให้เป็นระบบระเบียบ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ นิเทศ ติดตาม สนับสนุนด้านงบประมาณ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัด

และประเมินผลสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งงานวิจัย คอยให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน

ชัยยศ พลีเพื่อชาติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 6 ด้าน คือ งานบริหารฝ่ายวิชาการ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการจัดการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานนิเทศการสอน และงานวัดผลและประเมินผลการเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานบริหารฝ่ายวิชาการ ด้านงานวัดผล ประเมินผลการเรียน ด้านงานสื่อการเรียนการสอน ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านงานนิเทศการสอน

สุภารัตน์ สิงห์หน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2.1) จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.3) จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้าน

การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 และ 3) ประมวลผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ ส่วนด้านการแนะแนวการศึกษามี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการแนะแนว 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีทัศนคติต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม ควรกำกับ ดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินวางแผนให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ควรเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ สนับสนุนให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ภายนอกและภายในสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ มาตรฐานเขตพื้นที่ และความต้องการของชุมชนสนับสนุนให้มีการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างชุมชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนองค์กรต่างๆ สำรวจความต้องการสนับสนุนกับวิชาการของบุคคลครอบครัวองค์กร สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น จัดทำคู่มือ

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรพิจารณาเนื้อหา ภาษาที่ใช้ของหนังสือ แบบเรียน มีความถูกต้องตามหลักวิชาและทันสมัย และควรส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียน การสอน

พรหมน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานีใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานด้านการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานีมีระดับการ บริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร ซึ่งมีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุนา จารง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3) ประมวล ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกเพศ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 3) ข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะๆ

สุพิศ ยอดโพธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศตำแหน่ง และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการมากและมากที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

นัยนา ยะตา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในระดับสูง

รุ่งนภา สรรพศรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

กาญจนา อนันตศรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบาร์มี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิรติ อึ้งพวง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้สร้างแรงดลใจการเป็นผู้มีบารมีการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลและการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เรืองยศ เรืองจันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปานปิติ ปรัสพันธ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ตามลำดับ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา พงษ์ทิไพฑูรย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการมุ่งสร้าง ความสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ

นุชจรี ภูสดแสง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 22

สายพิน ภูมิประโคน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดการความขัดแย้ง โดยรวมด้านการยอมเสียประโยชน์ ด้านการร่วมแรงร่วมใจและด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการยอมเสียประโยชน์และการร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันชื่น ทองอยู่ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 2) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน 4) เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พาตอเนห์นิ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($R = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภุริตา เพ็ญวิทยา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับระดับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.763-0.879$, $p<.05$)

สกาเวเดือน ศิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง ($r = .843^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการนิเทศ กำกับ

ติดตาม ให้คำปรึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และควรจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.39$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ ด้านการสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.38$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ระดับความสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ และสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผล ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .946 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ .895 ($R^2 = .895$) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานตามวิธี Stepwise

รุ่งเรือง ไตรณรงค์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน

วิชาการในภาพรวมและรายด้านของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.35$) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านหรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิวิมล พัฒนาวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการดำเนินงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านที่ต่ำสุด คือ การแนะแนวการศึกษา 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปัญหาคือขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กระบวนการเก็บงานการจัดทำไม่เป็นระบบ และขาดโครงสร้างสถานศึกษาเพื่อรองรับระบบประกันคุณภาพภายใน ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาอบรมให้ความรู้กับครูเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรมีการจัดเก็บหลักฐานเอกสารอย่างเป็นระบบ

และควรปรับโครงสร้างและการบริหารให้สอดคล้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น และด้านการแนะแนวการศึกษาปัญหาคือขาดการสร้างเครือข่ายแนะแนวทางการศึกษา ขาดการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และผู้ปกครองในด้านการแนะแนวการศึกษา ข้อเสนอแนะควรมีการสร้างเครือข่ายการศึกษา ควรจัดระบบการแนะแนวทั้งสองด้าน คือ ทางวิชาการ และวิชาชีพกับผู้เรียน และควรมีการสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ด้านการแนะแนว

สิริเมอร ทองสมนึก (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากคือด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่ในอันดับสูงสุดรองลงมาคือด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา (Y) ได้แก่การกระตุ้นการใช้ปัญญาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มากที่สุดโดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 57.80 ($R^2 = 57.80$) และสามารถเขียนเป็นสมการ วิเคราะห์การถดถอยดังนี้ $Y = 1.751 + 0.802(X)$

พรปวีณ์ แสสนอินทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา 3) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลาและ 4) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประสาน

ธัญญรัตน์ ทองทิพย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านงานวัดผลและประเมินผล ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานนิเทศภายใน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวางสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ เขียวมรกต (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา พบว่า (1) ควรจัดอบรมโดยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ที่โรงเรียนโดยตรงกับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษา (2) จัดทำเอกสารคู่มือครูในการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน

ให้หลากหลายครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (3) ดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรโรงเรียนให้มากขึ้น 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่า (1) ควรมีการใช้ห้องเรียนเป็นห้องปฏิบัติการหรือสถานที่ภายในบริเวณโรงเรียน (2) การดำเนินกิจกรรมหรือการจัดการเรียนการสอนแทนห้องพิเศษ (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่มีในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า (1) เทคโนโลยีในสถานศึกษาต้องทันสมัย นักเรียนสามารถใช้ได้จริง โรงเรียนสนับสนุนให้ใช้สื่อการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) พัฒนาด้านการสอนและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด 4) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า (1) ประสานให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนเข้ามาใน ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน (2) จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลแก่ครู (3) ออกแบบแบบฟอร์มและจัดซื้อแบบฟอร์มการวัดและประเมินผลให้สะดวกต่อครูผู้สอน และ 5) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น พบว่า มีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ที่สามารถร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีทักษะในยุคการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21

จรัส รักษอารยะธรรม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ (1) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ (2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและ (3) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวกทุกด้าน โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการวางแผนงานด้านวิชาการมากที่สุด ($r_{x^4y^2} = .73$)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำ เป็นแรงบันดาลใจ ให้เกิดวิสัยทัศน์ และสร้างให้เกิดเจือใจที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้เล็งเห็นแล้วว่าในยุคสมัยปัจจุบัน เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาที่ทันสมัยมากขึ้น ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสำหรับที่จะวางแผนในการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อพัฒนาการศึกษาสู่ยุคการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

O'Donnell and White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสี่คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรมสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Gittens (2009) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่างๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย โดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การกระตุ้น การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและสมาชิกมีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ การคัดเลือกหัวหน้าภาควิชาการประเมินและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

Sagnak (2010) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศทางจริยธรรม พบว่า องค์ประกอบทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความผูกพัน และการเอื้ออาทรระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นกิจกรรมหลักของการบริหารการศึกษา และเป็นกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาเพื่อให้คุณภาพ

การจัดเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งด้านการบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ การบูรณาการทรัพยากร และความร่วมมือของเครือข่ายเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในทุกๆ ด้าน ควบคู่ไปกับการบริหารวิชาการในโรงเรียน จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้เรียนและสังคม และพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะเป็นการสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ

Hardoin (2009, pp. 235-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้กับความสำเร็จด้านวิชาการที่ยั่งยืนการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและทำความเข้าใจความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมิติสำคัญของผู้เรียนที่มีอาชีพซึ่งมี 3 ด้าน คือ การพัฒนาความเป็นผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ 2) เพื่อศึกษาสถานการณ์ที่สถานะเหล่านี้มีความแตกต่างในโรงเรียนที่มีและไม่มีระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับที่สูงอย่างยั่งยืน การทำความเข้าใจแรงจูงใจจากระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อเงื่อนไขของการเรียนรู้ที่ได้รับการวางแผนจัดการสามารถทำให้ผ่านการทดลองทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการทดลองครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสม โดยดำเนินการทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อใช้วิเคราะห์และตีความข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าระดับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหลักที่สร้างเงื่อนไขสำหรับการจัดการเรียนรู้และรักษาความยั่งยืนของความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระบุและนำรูปแบบมาใช้มีผลการสำรวจการรับรู้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีระดับความสามารถในการแบ่งปันความเป็นผู้นำเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ และสร้างให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา

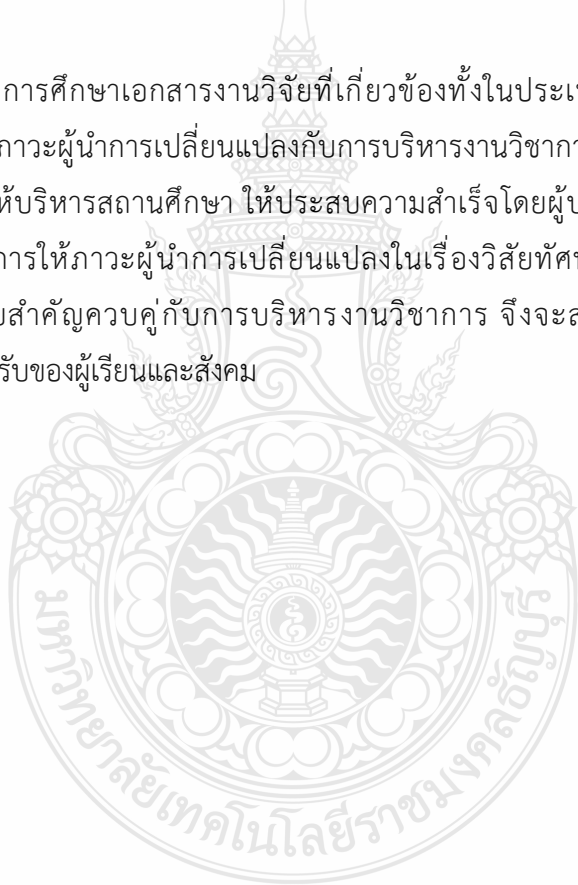
Mccarthy (1971, pp. 705-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า กลุ่มครูมีทัศนคติแตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การสังเกตการสอน การวัดผลประเมินผลการศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ยังมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนสมควรจะมีบทบาท ความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Chester (1996, pp. 413) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการ

มีสมรรถภาพสูงคือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่างๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Bukosky (1999) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พรทิพย์ เขียวมรกต, 2563, น. 32) การปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ หลักสูตรมีมาตรฐานการสอนที่มีประสิทธิภาพ การเรียนแบบปฏิสัมพันธ์ การวัดผลประเมินผล การปฏิบัติงานมีเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การออกแบบการทำงานใหม่

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการให้บริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในทุกๆ ด้านมีความเข้าใจในการให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ อิทธิพลและการปรับตัวของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญควบคู่กับการบริหารงานวิชาการ จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้เรียนและสังคม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,238 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563, กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอธัญบุรี	499	119
อำเภอลำลูกกา	493	119
อำเภอหนองเสือ	246	59
รวม	1,238	297

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยะฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

- 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.5 การพัฒนาวิสัยทัศน์
- 2.6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

- 3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

- 3.5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 3.6 ด้านนิเทศการศึกษา
- 3.7 ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ทำการการวิจัย ดังนี้การสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 43) ซึ่ง มีความหมายดังนี้

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

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 43) ซึ่ง มีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ซึ่งความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1984, น. 161) ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังกลุ่มงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มงานดังกล่าว แจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster

Random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา ขอให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมา 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น. 43)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น. 43)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
A1	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
A2	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
A3	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
A4	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
A5	แทน	การพัฒนาวิสัยทัศน์
A6	แทน	การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
B1	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

B2	แทน	ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
B3	แทน	ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้
B4	แทน	ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
B5	แทน	ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
B6	แทน	ด้านนิเทศการศึกษา
B7	แทน	ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
SumA	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
SumB	แทน	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 297 คน จำนวน 297 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	51	17.17
	หญิง	246	82.83
	รวม	297	100
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	101	34.01
	30 - 39 ปี	137	46.13
	40 - 49 ปี	34	11.45
	50 ปีขึ้นไป	25	8.42
	รวม	297	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	247	83.16
	ปริญญาโท	50	16.84
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	297	100
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 - 5 ปี	168	56.57
	6 - 15 ปี	92	30.98
	16 - 25 ปี	16	5.39
	26 ปีขึ้นไป	21	7.07
	รวม	297	100
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	220	74.07
	ชำนาญการ	47	15.82
	ชำนาญการพิเศษ	30	10.10
	เชี่ยวชาญ	-	-
	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
	รวม	297	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 297 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.49	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.68	มาก	6
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.69	มาก	5
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.53	มาก	3
5. การพัฒนาวิสัยทัศน์	4.11	0.63	มาก	4
6. การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.53	มาก	1
รวม	4.16	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.68)

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 - 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	4.46	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น	4.21	0.56	มาก	6
3. ผู้บริหาร ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.61	มาก	3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(ต่อ)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลใน องค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.20	0.59	มาก	7
5. ผู้บริหารสามารถจัดการและควบคุม อารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.03	0.73	มาก	9
6. ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.12	0.60	มาก	8
7. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงาน	4.25	0.61	มาก	5
8. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.35	0.68	มาก	2
9. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการ ทำงาน	4.28	0.65	มาก	4
รวม	4.24	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการ
เปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.64) รองลงมาผู้บริหารมีเป้าหมาย
ที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถจัดการ
และควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน	4.05	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)

การสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
2. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.74	มาก	3
3. ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดการหรือการกระทำในการให้กำลังใจ	4.02	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก	4.09	0.73	มาก	1
รวม	4.05	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดการหรือการกระทำในการให้กำลังใจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	4.10	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	4.02	0.71	มาก	5
3. ผู้บริหารมีแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ	4.06	0.82	มาก	4

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)

การกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
4. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน	4.11	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.20	0.76	มาก	1
รวม	4.10	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.60	มาก	3
2. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน	3.95	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในแต่ละคนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน	4.06	0.71	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสูงขึ้น	4.37	0.60	มาก	1

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(ต่อ)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ	4.36	0.56	มาก	2
รวม	4.18	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพ
ของบุคลากรสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาส
ให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์

การพัฒนาวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา	4.24	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล สามารถ มองเห็นภาพในอนาคต	4.14	0.74	มาก	2
3. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครู เห็นแนวทางในการปฏิบัติได้	4.11	0.74	มาก	3
4. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผน กลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.03	0.67	มาก	5
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน	4.05	0.66	มาก	4
รวม	4.11	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.59	มาก	2
2. ผู้บริหารรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	4.36	0.53	มาก	1
3. ผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ	4.22	0.70	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	4.26	0.61	มาก	4
5. ผู้บริหารนำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง	4.29	0.56	มาก	3
รวม	4.29	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.31$,

S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.70)

4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 297 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	4.46	0.45	มาก	4
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.43	0.48	มาก	5
3. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.48	0.45	มาก	3
4. ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	4.34	0.51	มาก	6
5. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4.29	0.48	มาก	7
6. ด้านนิเทศการศึกษา	4.49	0.48	มาก	2
7. ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.43	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.48)

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.10 - 4.16

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.57	0.53	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.54	0.55	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียน ได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.24	0.57	มาก	5
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการ สอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้อง ตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.53	0.56	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลตาม กลุ่มสาระโดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ	4.42	0.53	มาก	4
รวม	4.46	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษา มีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.54$,

S.D. = 0.55) ส่วนสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร	4.50	0.58	มาก	3
2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	4.37	0.55	มาก	5
3. สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านการวิเคราะห์ไปใช้	4.46	0.56	มาก	4
4. สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.54	0.59	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.53	0.57	มากที่สุด	2
6. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชน	4.20	0.63	มาก	6
รวม	4.43	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.59) รองลงมาคือสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชน ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3
พัฒนากระบวนการเรียนรู้

ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีนโยบายทำแผนการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.45	0.57	มาก	5
2. สถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลและพัฒนาการทางสมอง	4.41	0.57	มาก	6
3. สถานศึกษามีการนิเทศกระบวนการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.53	0.56	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีการปลูกฝังผู้เรียนให้มี คุณธรรมจริยธรรม	4.52	0.53	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ของผู้เรียน	4.49	0.58	มาก	4
6. สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ	4.57	0.55	มากที่สุด	1
7. สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผล และประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.39	0.54	มาก	7
รวม	4.48	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนิเทศกระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีวิธีการ

ออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 วัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลที่แท้จริง	4.30	0.58	มาก	4
2. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง	4.36	0.60	มาก	2
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือ ที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน	4.40	0.57	มาก	1
4. สถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผล ให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น	4.29	0.59	มาก	5
5. สถานศึกษามีการประเมินภายในเพื่อ ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น	4.33	0.53	มาก	3
รวม	4.34	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 วิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	4.35	0.58	มาก	3
2. สถานศึกษาจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษามีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน	4.51	0.53	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู	4.19	0.60	มาก	4
5. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน	4.13	0.60	มาก	5
6. สถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	4.03	0.72	มาก	6
รวม	4.29	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 นิเทศ
การศึกษา

นิเทศการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ	4.40	0.54	มาก	6
2. สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.45	0.54	มาก	5
3. สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ	4.58	0.50	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร	4.52	0.60	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	4.46	0.55	มาก	4
6. สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน	4.53	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.49	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 นิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 พัฒนา
และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	4.55	0.63	มากที่สุด	4
2. สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่	4.55	0.58	มากที่สุด	3
3. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี	4.53	0.56	มากที่สุด	5
4. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มี ความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ	4.57	0.54	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีในการศึกษา	4.55	0.56	มากที่สุด	2
6. สถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการศึกษา	4.52	0.56	มากที่สุด	6
รวม	4.54	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษา
ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.57$,
S.D. = 0.54) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา
สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษา
มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ($\bar{x} = 4.52$,
S.D. = 0.56)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.17



ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	SumA	SumB
A 1	1														
A 2	.775**	1													
A 3	.728**	.759**	1												
A 4	.699**	.595**	.785**	1											
A 5	.651**	.627**	.826**	.896**	1										
A 6	.744**	.626**	.819**	.858**	.878**	1									
B1	.598**	.454**	.468**	.402**	.434**	.583**	1								
B2	.624**	.499**	.484**	.484**	.498**	.570**	.821**	1							
B3	.660**	.514**	.605**	.535**	.561**	.689**	.822**	.800**	1						
B4	.636**	.567**	.649**	.607**	.724**	.731**	.733**	.813**	.826**	1					
B5	.615**	.484**	.417**	.531**	.496**	.507**	.637**	.701**	.708**	.695**	1				
B6	.583**	.507**	.409**	.410**	.421**	.533**	.717**	.725**	.741**	.723**	.675**	1			
B7	.465**	.394**	.295**	.235**	.249**	.404**	.795**	.632**	.743**	.526**	.582**	.680**	1		
SumA	.853**	.831**	.929**	.898**	.913**	.915**	.544**	.586**	.662**	.731**	.563**	.531**	.378**	1	
SumB	.685**	.561**	.545**	.524**	.555**	.658**	.905**	.900**	.924**	.872**	.819**	.863**	.815**	.655**	1

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (A4) กับการพัฒนาวิสัยทัศน์ (A5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.896 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ (A5) กับการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (A6) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (A4) กับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (B7) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (A6) กับด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (B4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ (A5) กับด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (B4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (A4) กับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (B7) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r = 0.751$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (A4) กับการพัฒนาวิสัยทัศน์ (A5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.896 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ (A5) กับการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (A6) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (B4) กับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (B7) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.526 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา จากตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 74 ข้อ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ส่วนผู้บริหารสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ส่วนผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดหรือการกระทำในการให้กำลังใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่วนผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่วนผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต ส่วนผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 การพัฒนาคนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนิเทศการศึกษา ส่วนด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ส่วนสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเติมศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนิเทศกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ส่วนสถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่วนสถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนสถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

7) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 นิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน ส่วนสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

8) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ส่วนสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการพัฒนาวิสัยทัศน์

รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์กับการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำสุด

ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องกับด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์กับด้านวัดผลประเมินผล และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำสุด

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์กับการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนกับด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำสุด

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงอาจมีสภาวะการเป็นผู้นำที่มากขึ้น มีความรู้ความสามารถเฉลี่ยวดลรอบด้าน รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้มากขึ้น และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ วิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มีความคิดกว้างไกลสามารถมองเห็นภาพในอนาคต สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ให้บุคลากรเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้

แสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน หาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงานนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา พงษ์ไพฑูรย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มุนาดียา วาบา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วันชื่น ทองอยู่ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานมากขึ้น มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารเพื่อสร้างความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และยังให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สายพิน ภูมิประโคน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้ง

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จีรนันท์ เกิดม่วง (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฟาตอนะห์นิ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษา ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจให้กำลังใจ มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึก เหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ผู้บริหารจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงานภายใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดการหรือการกระทำในการให้กำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา อนันตศรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปานปิติ ประสพพันธ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภัชรพร เจริญ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษา ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน และกระตุ้นให้บุคลากรภายในเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เมื่อบุคลากรได้รับการกระตุ้น

ทางปัญญาซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ปรับปรุงวิธีการทำงาน และเกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนมีแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุมา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นัยนา ยะตา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในการแต่ละคนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างดี ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษา และติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สืบเนื่องจนถึงการพัฒนาไปยังนักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถ มุสบุญ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัทธวีวรรณ ช่างโม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารจึงต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ พัฒนา ฝึกฝนอย่างจริงจัง มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น ได้นำข้อเด่นหรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร มีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในองค์กร นำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธวีวรรณ ช่างโม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิด

การเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสานทั้ง On-air On-demand On-line On-hand เช่น การใช้ช่องทีวีดิจิทัล การเรียนรู้ผ่านโปรแกรมออนไลน์ต่างๆ ใบบางหรือใบกิจกรรมต่างๆ ฯลฯ และวางแผนการพัฒนา และประเมินคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรรวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และ ประเมินผลตามสภาพจริง มีการประเมินภายในเพื่อยกระดับการศึกษาให้ดีขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ สามารถเลือกหัวข้อวิจัยที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา เพื่อนำความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนให้ได้รับความรู้ต่างๆ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีในการศึกษา มีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ มีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียนโดยมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ สุภารัตน์ สิงห์หน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรรณน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีมีระดับการบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภัทรา สังขวร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศศิวิมล พัฒนาวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง มีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระโดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จรัส รัชชอารยะธรรม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Chester (1996, p. 413) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการ ของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงาน วิชาการมีประสิทธิภาพสูงคือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครู ใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่างๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติม แก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษา ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหาการใช้หลักสูตร มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร มีการวางแผนพัฒนาจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของท้องถิ่นและสถานศึกษา ปรับให้ สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 ผ่อนคลายตัวชี้วัดเรื่องโครงสร้างเวลาเรียน นำหลักสูตรที่ผ่านการ วิเคราะห์ไปใช้ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรตามความเหมาะสม สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และมีการประชาสัมพันธ์

หลักสูตรให้แก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิศ ยอดโพธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รุ่งเรือง ไตรรงค์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดพร้าว ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติสถานศึกษาจึงต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้ง ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเติมศักยภาพ มีการนิเทศ กระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน มีนโยบายทำแผนการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การเรียนการสอน และมีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพงษ์ ทั่งมิตรชัว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาบตาพุด พันธ์พิทยาคารจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติสถานศึกษาจึงต้อง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง มีการประเมินภายในเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษานำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการจัดหาข้อมูลที่แท้จริง และสถานศึกษามีปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย
ตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดผล
ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้อง
กับ ชัยยศ พลีเพื่อชาติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561)
ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019
(COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษามีกำหนด
นโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงาน
ของนักเรียน จัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสม
กับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผนการ
บริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ปัญหา
เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน มีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน
การสอน ซึ่งสอดคล้องกับ แวเยอร์ ลาเตะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุภารัตน์ สิงห์หน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง
เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 6 นิเทศการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถ
เปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ
จัดทำเครื่องมือนิเทศประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การ
และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเป็นสำคัญ ทั้งนี้กระบวนการ

นิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยถือหลักการการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน มีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อนช่วยเพื่อน มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยศ พลีเพื่อชาติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุพิศ ยอดโพธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุ่งเรือง ไตรณรงค์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดพร้าว ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 7 พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ ผ่านการประยุกต์ใช้โปรแกรมออนไลน์ต่างๆ ที่ให้บริการโดยทั่วไป เช่น Zoom, Google Meet, Microsoft Team จัดให้มีการเรียนการสอนออนไลน์ที่ผสมผสานหลากหลาย การให้ใบงานในกรณีสอนแบบ offline มีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีในการศึกษา มีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ มีการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีร่วมกัน มีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สายนภา ดาวแสง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ทำให้ผู้บริหารมีสถานะการเป็นผู้นำที่มากขึ้น ปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถเฉลี่ยวนลวดรอบด้าน รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง นำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร สร้างเจตคติใหม่ในการใช้เทคโนโลยีในการใช้เทคโนโลยีให้แก่ครูเพื่อนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ได้มีความรู้ ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียนโดยมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชนโดยมีผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้อง พชรวิรัตน์ ช่างโม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ สายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จีรนนท์ เกิดม่วง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ภัชรพร เจริญ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นัยนา ยะตา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ควรมีการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงในเรื่องพฤติกรรมจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีเป้าหมายที่ชัดเจนและอุดมการณ์ที่ชัดเจน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่น่าเคารพนับถือ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในการทำงาน

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดหรือการกระทำในการให้กำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดหรือการกระทำในการให้กำลังใจ โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ใช้คำพูดหรือการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างขวัญกำลังใจ ใช้คำพูดการกระทำปลุกปลอบใจ มีเทคนิคหรือกระบวนการ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางความคิดเห็น ความรู้สึก ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่กระตุ้นให้ครูมีแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ แสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงาน มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนใช้ทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมความมั่นใจให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบให้มีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาคือสิ่งที่ท้าทาย

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน โดยดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในแต่ละคนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสูงขึ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา มีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต สร้างถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารติดตามข่าวสารใหม่ๆ รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กร และบุคลากรจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ นำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร นำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ควรมีการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม สอดคล้องความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระโดยรายงานผล การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชน ดังนั้น สถานศึกษาควรมีปรับปรุงช่องทางการติดตามข่าวสาร ของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอและมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชน

ด้านที่ 3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้คือ สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรแนะนำกระบวนการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การเรียนรู้สามารถ เกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

ด้านที่ 4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น ดังนั้น สถานศึกษา ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ด้านที่ 5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน ด้านนี้ คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ให้คณะครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา สนับสนุน การให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วม ในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจน การเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษา

ด้านที่ 6 นิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ ดังนั้น สถานศึกษาควรมี การส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ มุ่งพัฒนากระบวนการ การเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยการประชุมร่วมกัน หรือผ่านช่องทางออนไลน์ มีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อนช่วยเพื่อน นำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน

ด้านที่ 7 พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษาดังนั้น สถานศึกษาควรจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่องกับด้านวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา มีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต ติดตามข่าวสารใหม่ๆ รู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ นำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร นำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของการศึกษิตตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัดมีความรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งควรมีการประยุกต์ใช้โปรแกรมออนไลน์ที่ให้บริการโดยทั่วไป อาทิ Zoom Google Meet Microsoft Team ในกรณีใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ควรจัดให้มีการเรียนการสอนออนไลน์ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเรียนการสอนผ่านช่อง DLTV โปรแกรมออนไลน์ (Zoom, Google Meet, Microsoft Team) ใบบงาน การจัดการเรียนการสอนผ่านการสอนสด (LIVE) เป็นต้น โดยการกระชับหลักสูตรและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสถานการณ์ปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้น ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่อื่นๆ ให้กว้างขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเสนอแนะเพื่อให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

2) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สืบค้นจาก http://academic.obec.go.th/images/document/1559878925_d_1.pdf
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จรรยา ทิपालา. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- จรัส รักอารยะธรรม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- จักรพงษ์ ทังมิตรชว. (2559). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคารจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จิรนนท์ เกิดม่วง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(1), 89-97. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/33442/28366>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยยศ พลีเพื่อชาติ. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัด
การศึกษาไตรโยค-ลันถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เดลินิวส์. (2564). "ตรีนุช" ปรับตัวชีวิตเรียนออนไลน์ลดการบ้านนักเรียน [เว็บ] สืบค้นจาก
<https://www.kroobannok.com/89193>
- ธัญญรัตน์ ทองทิพย์. (2563). การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนใน
เขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร).
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับ
ปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ ศิริพัก. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นัยนา ยะตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- นุชจรี ภูสวดแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญชนะ บุญโตนต. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปราการ อนุศาสนะนันท์. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในบริบทประเทศไทย 4.0. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ปานปิติ ปรัสพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรทิพย์ เขียวมรกต. (2563). การศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- พรทิพย์ บรรเทา. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (เลย - หนองบัวลำภู). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- พรรษมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พักรัตริกา บุญประสิทธิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังขละบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ฟาตอนะห์ นิและ และ รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 10(4), ss215. สืบค้นจาก <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5308>
- ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง).
- ภักขพร เจริญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- มุนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รัตนา หลวงกลาง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รุ่งเรือง ไตรรงค์. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดพร้าว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- รุ่งนภา สรรพศรี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เรืองยศ เรืองจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วันชื่น ทองอยู่. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผล การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- แววยอรี ลาเตะ. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ศศิวิมล พัฒนาวัดน์. (2562). สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกาเวเดียน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สายไสว พรหมหลวง. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาสารคาม).
- สายนภา ดาวแสง. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา).
- สายพิน ภูมิประโคน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี. สืบค้น จาก <http://www.ptt2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก https://www.kroobannok.com/news_file/p17567671203.pdf
- _____. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563. สืบค้นจาก http://www.ccs1.go.th/gis/eoffice/57000001tbl_datainformation/202007031749_43JQaUHUy..pdf
- _____. (2563). คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/archives/433134>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- สิริเมธ ทอสมนึก. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุทธาทิพย์ หาญเมือง. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์, 30(1), 183-193. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/issue/view/15747/3-2562>
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทรีย์ ธิชากรณ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สุพิศ ยอดโพธิ์. (2560). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุภัทรา สังขวร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุภาพรรณ ยวนมาลัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภารัตน์ สิงห์หน. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกำแพงแสน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมงคล กุมภีร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรอุมา บุญศาสตร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อริญ มุลบุญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อัจฉรา พงษ์พิพัฑูรย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของ
โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through
transformational leadership. London: sage.
- Bass, B. M., and Bass, B. M. B. (1985). Leadership and Performance Beyond
Expectations: Free Press.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2.). New Jersey:
Lawrence Erlbaum Associates.

บรรณานุกรม (ต่อ)

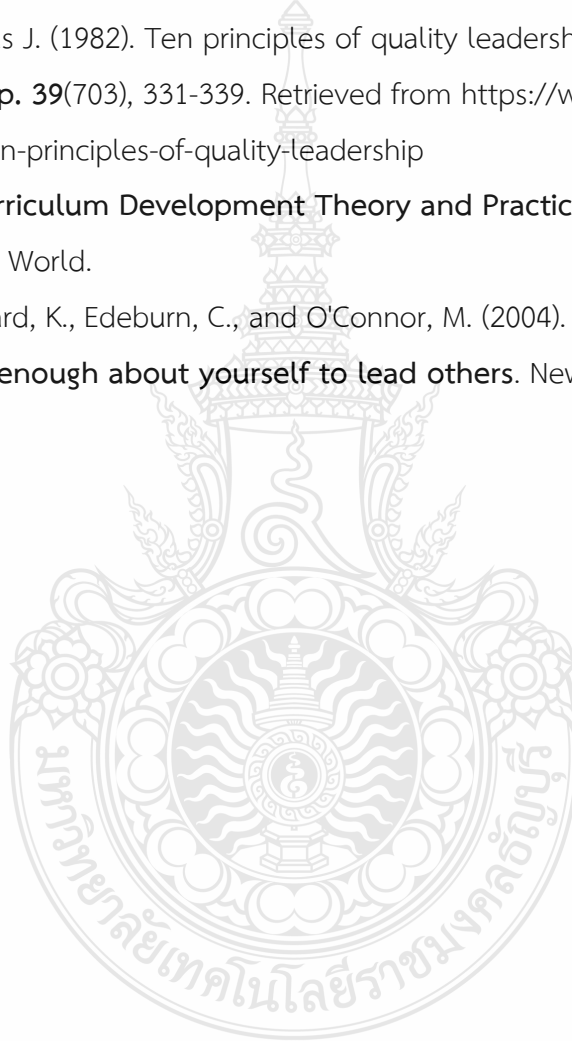
- Bukosky, A. E. (1999). **Comprehensive high school restructuring: Utilizing school-based management and curricular reforms to increase student achievement**: University of Southern California.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Raw.
- Campbell, R. F., Bridges, E. M., and Nystrand, a. R. O. (1997). **Introduction to Education Administration**. Boston: Allyn and Bacon.
- Chester, N. M. (1996). **An Introduction to School Administration: Selection Reading**. New York: McMillan Company.
- Conbach, L. J. (1984). **Essential of Psychology and Education**. NY: Mc-Graw Hill.
- Dewey, J. (1938). **Experience and Education**. New York: Collier Books.
- Faber, C., and Sherron, G. (1970). **Elementary school administration**. New York: Holt Rhinehart and Winston.
- Fullan, M. (2004). **Leading in a Culture of Change : Personal Action Guide and Workbook**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2000). **Organizations : Behavior, Structure, Processes** (10.). Boston: Mc-Graw-Hill.
- Gittens, B. E. (2009). **Perceptions of the applicability of transformational leadership behavior to the leader role of academic department chairs: A study of selected universities in Virginia**. (The George Washington University).
- Hardoin, L. J. (2009). **The relationship of principal leadership to organizational learning and sustained academic achievement**: Texas A&M University.
- Harris, B. M. (1985). **Supervision Behavior in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hal.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory Research and Practice** (6.). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Leithwood, K., and Jantzi, D. (1996). Toward an Explanation of Variation in Teachers' Perceptions of Transformational School Leadership. **Educational Administration Quarterly**, 32(4), 512-538. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X9603200404> doi: 10.1177/0013161x9603200404
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations** (Vol. 2). New York: Wiley.
- Kimbrough, R. B., and Nunnery, M. (1998). **Education Administration** (3.). New York: Macmillan.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610. Retrieved from https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Lussier, R., and Achua, C. (2007). **Managing conflict: effective leadership**. In: Canada: Thompson South-Western.
- Mccarthy, W. M. (1971). The Rule of the Secondary School. **Dissertation Abstracts internationa**, 32(2), 705-A. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Mills, D. Q. (2005). **How to lead, how to live**. Waltham: MindEdge Press.
- 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. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019263650508964505>
- Razik, T. A., and Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership** (2.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2008). **Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat**. In: Jakarta.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sagnak, M. (2010). The relationship between transformational school leadership and ethical climate. **Educational Sciences: Theory and Practice**, 10(2), 1135-1152. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ889202>
- Schermerhorn, J. R. (2005). **Management** (8.). New York: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, Thomas J. (1982). Ten principles of quality leadership. **Educational leadership**. 39(703), 331-339. Retrieved from <https://www.ascd.org/el/articles/ten-principles-of-quality-leadership>
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice**. New York: Harcourt Brace and World.
- Zigarmi, D., Blanchard, K., Edeburn, C., and O'Connor, M. (2004). **The leader within: Learning enough about yourself to lead others**. New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นางพัชรินทร์ ฉัตรนารัตน์
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกลางคลองสิบ จ.ปทุมธานี
4. ดร.อติคุณ สีนธนาปัญญา
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไวสาโลนุสรณ์)
จ.กรุงเทพมหานคร
5. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม จ.ปทุมธานี

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๓



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนแก้ว

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีศรีวัน อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีศรีวัน อินตา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๖๓๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางพัชรินทร์ ฉัตรนารัตน์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพ็ชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อิศคุณ สีนธนาปัญญา

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ดร.วิษณุ เปรียญนุ้ย

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีอัครวิณ อินตา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๔๓๕๐๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจาก แบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทาง ราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีอัศวิน อินตา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายชั้ดถูก (✓) ลงในช่องว่าง (☒) ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 - 39 ปี ☐ 40 - 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 -15 ปี ☐ 16 – 25 ปี ☐ 26 ปีขึ้นไป
5	วิษยฐานะ ☐ ไม่มีวิษยฐานะ ☐ ขำนาญการ ☐ ขำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 33 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ตัวอย่าง

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	✓				

ตัวอย่างข้อที่ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นต้น

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในการทำงาน					
2	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น					
3	ผู้บริหาร ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล					
5	ผู้บริหารสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง ได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
7	ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน					
8	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน					
9	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน					
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
10	ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน					
11	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจบุคลากร ภายใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดการหรือ การกระทำในการให้กำลังใจ					
13	ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
14	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน					
15	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน					
16	ผู้บริหารมีแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ					
17	ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน					
18	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
19	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน					
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในการแต่ละคนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน					
22	ผู้บริหารส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสูงขึ้น					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
5. การพัฒนาวิสัยทัศน์						
24	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต					
26	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้					
27	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
28	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
6. การพัฒนานตคนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
29	ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					
31	ผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ					
32	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร					
33	ผู้บริหารนำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) ด้านนิเทศการศึกษา 7) ด้านพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (☒) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 41 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ตัวอย่าง

ที่	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓				

ตัวอย่างข้อที่ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นสถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นต้น

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
5	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระ โดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
6	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร					
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน					
8	สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านการวิเคราะห์ไปใช้					
9	สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
10	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
11	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ชุมชน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
12	สถานศึกษามีนโยบายทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13	สถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง					
14	สถานศึกษามีการนิเทศกระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
15	สถานศึกษามีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม					
16	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน					
17	สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ					
18	สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้					
4. ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
19	สถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลที่แท้จริง					
20	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง					
21	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน					
22	สถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23	สถานศึกษามีการประเมินภายในเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น					
5. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
24	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
25	สถานศึกษาจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา					
26	สถานศึกษามีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน					
27	สถานศึกษามีการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู					
28	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน					
29	สถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน					
6. ด้านนิเทศการศึกษา						
30	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ					
31	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศ ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง					
32	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ					
33	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน					
35	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน					
7. ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา						
36	สถานศึกษามีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี					
37	สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่					
38	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี					
39	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ					
40	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีในการศึกษา					
41	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีอัศวิน อินตา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานีเขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ [] ชาย [] หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	อายุ [] ต่ำกว่า 30 ปี [] 30 - 39 ปี [] 40 - 49 ปี [] 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการทำงาน [] 1 - 5 ปี [] 6 - 15 ปี [] 16 - 25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	วิทยะฐานะ [] ไม่มีวิทยะฐานะ []ชำนาญการ []ชำนาญการพิเศษ []เชี่ยวชาญ []เชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์
- 6) การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2. การสร้างแรงบันดาลใจ								
10	ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่างๆ สร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจบุคลากร ภายใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการใช้คำพูดการหรือ การกระทำในการให้กำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การกระตุ้นทางปัญญา								
14	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ใน การแก้ปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
19	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถในแต่ละคนเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การพัฒนาวิสัยทัศน์								
24	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็น ภาพในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้คณะครูเห็น แนวทางในการปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6. การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง								
29	ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารรู้เท่าทันเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารนำความรู้ที่มีมาพัฒนาองค์กรให้เกิดผล สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนา บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
33	ผู้บริหารนำข้อเด่น หรือข้อด้อยมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 4) ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 5) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) ด้านนิเทศการศึกษา
- 7) ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา								
1	สถานศึกษามีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระโดยรายงานผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
6	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านการวิเคราะห์ไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
12	สถานศึกษามีนโยบายทำแผนการเรียนรู้ที่ยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการนิเทศกระบวนการการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
17	สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ เกิดความรู้อย่างมีกระบวนการเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและ ประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4. ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน								
19	สถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลที่แท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการประเมินภายในเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา								
24	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษาจัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6. ด้านนิเทศการศึกษา								
30	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
31	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้นิเทศครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการสอนให้ตรงกับตัวชี้วัดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา								
36	สถานศึกษามีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
38	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
39	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีในการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .990

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.990	.990	74

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยะฐานะ

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	51	17.2	17.2	17.2
	หญิง	246	82.8	82.8	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	101	34.0	34.0	34.0
	30 - 39 ปี	137	46.1	46.1	80.1
	40 - 49 ปี	34	11.4	11.4	91.6
	50 ปีขึ้นไป	25	8.4	8.4	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	247	83.2	83.2	83.2
	ปริญญาโท	50	16.8	16.8	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 ปี	168	56.6	56.6	56.6
	6 -15 ปี	92	31.0	31.0	87.5
	16 – 25 ปี	16	5.4	5.4	92.9
	26 ปีขึ้นไป	21	7.1	7.1	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

วิทยฐานะ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่มีวิทยฐานะ	220	74.1	74.1	74.1
	ชำนาญการ	47	15.8	15.8	89.9
	ชำนาญการพิเศษ	30	10.1	10.1	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Statistics								
		SumA1	SumA2	SumA3	SumA4	SumA5	SumA6	SumA
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2435	4.0522	4.0983	4.1798	4.1145	4.2882	4.1628
Std. Deviation		.48793	.68111	.69382	.52594	.62867	.52854	.52611

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Statistics											
		A1-1	A1-2	A1-3	A1-4	A1-5	A1-6	A1-7	A1-8	A1-9	SumA1
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.46	4.21	4.28	4.20	4.03	4.12	4.25	4.35	4.28	4.2435
Std. Deviation		.636	.561	.610	.587	.734	.603	.610	.682	.651	.48793

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

Statistics						
		A2-10	A2-11	A2-12	A2-13	SumA2
N	Valid	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.04	4.02	4.09	4.0522
Std. Deviation		.650	.739	.790	.732	.68111

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

Statistics							
		A3-14	A3-15	A3-16	A3-17	A3-18	SumA3
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.02	4.06	4.11	4.20	4.0983
Std. Deviation		.662	.709	.820	.830	.764	.69382

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Statistics							
		A4-19	A4-20	A4-21	A4-22	A4-23	SumA4
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.16	3.95	4.06	4.37	4.36	4.1798
Std. Deviation		.599	.661	.707	.602	.560	.52594

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาวิสัยทัศน์

Statistics							
		A5-24	A5-25	A5-26	A5-27	A5-28	SumA5
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.24	4.14	4.11	4.03	4.05	4.1145
Std. Deviation		.630	.735	.738	.672	.663	.62867

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

Statistics							
		A6-29	A6-30	A6-31	A6-32	A6-33	SumA6
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.36	4.22	4.26	4.29	4.2882
Std. Deviation		.592	.534	.699	.614	.560	.52854

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Statistics									
		SumB1	SumB2	SumB3	SumB4	SumB5	SumB6	SumB7	SumB
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4606	4.4338	4.4791	4.3354	4.2884	4.4877	4.5432	4.4326
Std. Deviation		.45093	.48486	.45357	.51162	.47817	.48129	.52195	.42032

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

Statistics							
		B1-1	B1-2	B1-3	B1-4	B1-5	SumB1
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.54	4.24	4.53	4.42	4.4606
Std. Deviation		.529	.545	.571	.558	.534	.45093

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Statistics								
		B2-6	B2-7	B2-8	B2-9	B2-10	B2-11	SumB2
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.37	4.46	4.54	4.53	4.20	4.4338
Std. Deviation		.576	.550	.563	.592	.569	.628	.48486

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Statistics									
		B3-12	B3-13	B3-14	B3-15	B3-16	B3-17	B3-18	SumB3
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.41	4.53	4.52	4.49	4.57	4.39	4.4791
Std. Deviation		.574	.569	.564	.527	.576	.548	.542	.45357

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

Statistics							
		B4-19	B4-20	B4-21	B4-22	B4-23	SumB4
N	Valid	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.36	4.40	4.29	4.33	4.3354
Std. Deviation		.581	.600	.573	.591	.525	.51162

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

Statistics								
		B5-24	B5-25	B5-26	B5-27	B5-28	B5-29	SumB5
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.52	4.51	4.19	4.13	4.03	4.2884
Std. Deviation		.580	.546	.533	.602	.596	.721	.47817

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 นิเทศการศึกษา

Statistics								
		B6-30	B6-31	B6-32	B6-33	B6-34	B6-35	SumB6
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.45	4.58	4.52	4.46	4.53	4.4877
Std. Deviation		.536	.544	.502	.599	.551	.533	.48129

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

Statistics								
		B7-36	B7-37	B7-38	B7-39	B7-40	B7-41	SumB7
N	Valid	297	297	297	297	297	297	297
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.55	4.53	4.57	4.55	4.52	4.5432
Std. Deviation		.625	.580	.558	.542	.556	.564	.52195

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Correlations															
	Sum A1	Sum A2	Sum A3	Sum A4	Sum A5	Sum A6	Sum B1	Sum B2	Sum B3	Sum B4	Sum B5	Sum B6	Sum B7	Su mA	Su mB
Sum A1	1	.775*	.728*	.699*	.651*	.744*	.598*	.624*	.660*	.636*	.615*	.583*	.465*	.85 3**	.68 5**
Sum A2	.775*	1	.759*	.595*	.627*	.626*	.454*	.499*	.514*	.567*	.484*	.507*	.394*	.83 1**	.56 1**
Sum A3	.728*	.759*	1	.785*	.826*	.819*	.468*	.484*	.605*	.649*	.417*	.409*	.295*	.92 9**	.54 5**
Sum A4	.699*	.595*	.785*	1	.896*	.858*	.402*	.484*	.535*	.607*	.531*	.410*	.235*	.89 8**	.52 4**
Sum A5	.651*	.627*	.826*	.896*	1	.878*	.434*	.498*	.561*	.724*	.496*	.421*	.249*	.91 3**	.55 5**
Sum A6	.744*	.626*	.819*	.858*	.878*	1	.583*	.570*	.689*	.731*	.507*	.533*	.404*	.91 5**	.65 8**
Sum B1	.598*	.454*	.468*	.402*	.434*	.583*	1	.821*	.822*	.733*	.637*	.717*	.795*	.54 4**	.90 5**
Sum B2	.624*	.499*	.484*	.484*	.498*	.570*	.821*	1	.800*	.813*	.701*	.725*	.632*	.58 6**	.90 0**
Sum B3	.660*	.514*	.605*	.535*	.561*	.689*	.822*	.800*	1	.826*	.708*	.741*	.743*	.66 2**	.92 4**
Sum B4	.636*	.567*	.649*	.607*	.724*	.731*	.733*	.813*	.826*	1	.695*	.723*	.526*	.73 1**	.87 2**
Sum B5	.615*	.484*	.417*	.531*	.496*	.507*	.637*	.701*	.708*	.695*	1	.675*	.582*	.56 3**	.81 9**
Sum B6	.583*	.507*	.409*	.410*	.421*	.533*	.717*	.725*	.741*	.723*	.675*	1	.680*	.53 1**	.86 3**
Sum B7	.465*	.394*	.295*	.235*	.249*	.404*	.795*	.632*	.743*	.526*	.582*	.680*	1	.37 8**	.81 5**
Sum A	.853*	.831*	.929*	.898*	.913*	.915*	.544*	.586*	.662*	.731*	.563*	.531*	.378*	1	.65 5**
Sum B	.685*	.561*	.545*	.524*	.555*	.658*	.905*	.900*	.924*	.872*	.819*	.863*	.815*	.65 5**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก จ

- หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย
- รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๙



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุฑให้ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเก็บข้อมูลและทดลองใช้เครื่องในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีอัครวิน อินตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุมัติครุฑจากท่านพิจารณาให้ ว่าที่ร้อยตรีอัครวิน อินตา เข้าเก็บข้อมูลและทดลองใช้เครื่องในการวิจัยจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย โดยนักศึกษาจะติดต่อประสาน กำหนดวันและ เวลา กับสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร

รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

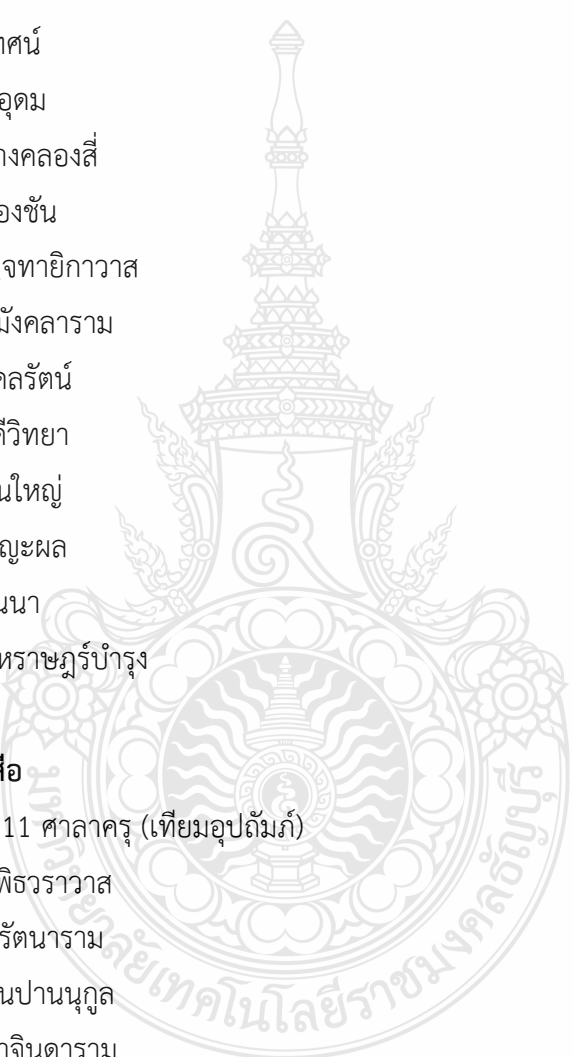
ทั้งหมด 67 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 อำเภอ คือ ัญบุรี ลำลูกกา และหนองเสือ

อำเภอัญบุรี

- 1 โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม
- 2 โรงเรียนวัดสระบัว
- 3 โรงเรียนวัดเขียนเขต
- 4 โรงเรียนวัดมูลจินดาราม
- 5 โรงเรียนวัดชุมแก้ว
- 6 โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
- 7 โรงเรียนทองพูลอุทิศ
- 8 โรงเรียนวัดแสงสรรค์
- 9 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
- 10 โรงเรียนวัดนาบุญ
- 11 โรงเรียนวัดอัยยการาม

อำเภอลำลูกกา

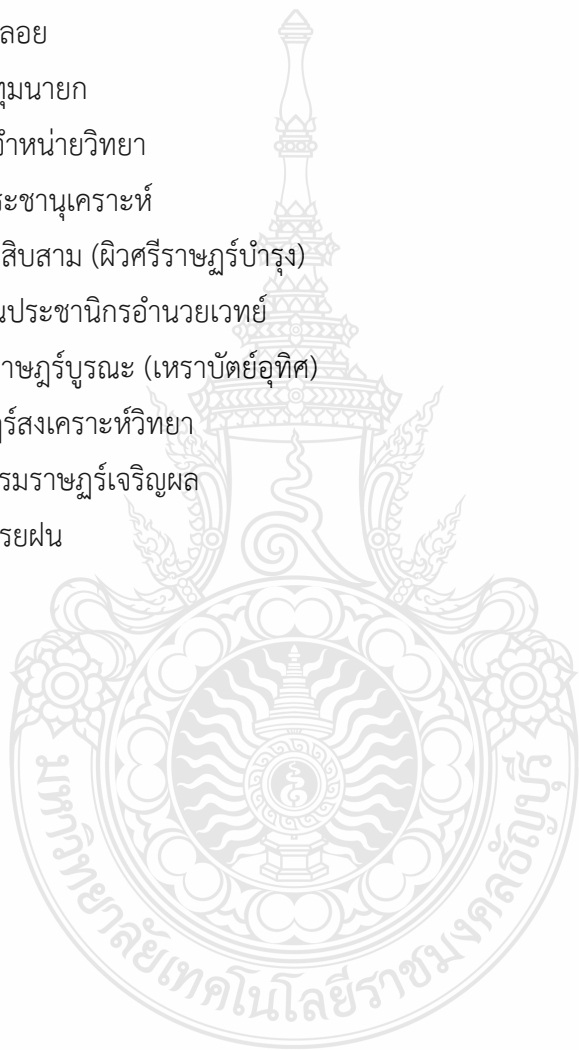
- 12 โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
- 13 โรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ
- 14 โรงเรียนวัดลาดสนุ่น
- 15 โรงเรียนร่วมจิตประสาท
- 16 โรงเรียนร่วมใจประสิทธิ์
- 17 โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี
- 18 โรงเรียนวัดโสภณาราม
- 19 โรงเรียนชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม
- 20 โรงเรียนวัดเกตุประภา
- 21 โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน
- 22 โรงเรียนวัดประชุมราษฎร์
- 23 โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง

- 
- 24 โรงเรียนกลางคลองสิบ
25 โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง
26 โรงเรียนวัดทศทิศ
27 โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์
28 โรงเรียนวัดสุวรรณ
29 โรงเรียนวัดอติสร
30 โรงเรียนวัดนิเทศน์
31 โรงเรียนวัดพีชอุดม
32 โรงเรียนวัดกลางคลองสี่
33 โรงเรียนวัดคลองชัน
34 โรงเรียนวัดปัญญากายาวาส
35 โรงเรียนวัดชัยมงคลาราม
36 โรงเรียนวัดมงคลรัตน์
37 โรงเรียนเจริญติวิทยา
38 โรงเรียนวัดดอนใหญ่
39 โรงเรียนวัดชัยภูมิจิต
40 โรงเรียนวัดลานนา
41 โรงเรียนวัดสมุหราชบุรีบำรุง

อำเภอหนองเสือ

- 42 โรงเรียนคลอง 11 ศาลาครุ (เทียมอุปถัมภ์)
43 โรงเรียนวัดจุฬาราวาส
44 โรงเรียนวัดนพรัตนาราม
45 โรงเรียนแสนชื่นปานนุกูล
46 โรงเรียนวัดจุฬาจินตาราม
47 โรงเรียนวัดเจริญบุญ
48 โรงเรียนวัดราชบุรีบำรุง
49 โรงเรียนทิวทองพูนทรัพย์
50 โรงเรียนวัดศรีคณาภรณ์
51 โรงเรียนวัดสอนดีศรีเจริญ

- 52 โรงเรียนวัดสุขบุญทรिकาราม
- 53 โรงเรียนนิกัรราชภัฏร่ำรุงวิทย์
- 54 โรงเรียนวัดพวงแก้ว
- 55 โรงเรียนวัดศรีสโมสร
- 56 โรงเรียนชุมชนบึงบา
- 57 โรงเรียนวัดแสงมณี
- 58 โรงเรียนศาลาลอย
- 59 โรงเรียนวัดปทุมนายก
- 60 โรงเรียนแสนจำหน่ายวิทยา
- 61 โรงเรียนอยู่ประชาชนเคราะห้
- 62 โรงเรียนคลองสืบสาม (ผิวดรราชภัฏร่ำรุง)
- 63 โรงเรียนชุมชนประชานิกัรอำนวนยเวชย์
- 64 โรงเรียนนิกัรราชภัฏร่ำรุง (เหราบัตย์อุทิศ)
- 65 โรงเรียนราชภัฏร่ำรุงเคราะห้วิทยา
- 66 โรงเรียนวัดธรรมราชภัฏร่ำรุงเจริญผล
- 67 โรงเรียนวัดโปรยฝน



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	ว่าที่ร้อยตรีอัคริน อินตา
วัน เดือน ปีเกิด	8 กันยายน 2535
ที่อยู่	194/9 หมู่ 2 ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา (5 ปี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนเพชรรัตนราชสุดา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนกลางคลองสิบ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	063-932-9624
อีเมล	assawin_i@mail.rmutt.ac.th

