



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



โดย
นายธนากร ทองศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND
ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER PRACHUAP KHIRI
KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดย	นายธนากร ทองศิริ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รัักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่พันธ์ ดร. นพดล เจนอักษร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รัักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่พันธ์ ดร. นพดล เจนอักษร)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รัักษ์)

640620079 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

นาย ธนากร ทองศิริ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 92 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามคู่มือและโพสเนอร์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความท้าทายต่อกระบวนการ การสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบนำทาง ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแนะแนว การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

640620079 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

MR. Tanagorn TONGSIRI : Transformational Leadership of Administrators and Academic Affairs Administration of school under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 Thesis advisor : Associate Professor Sangaun Inrak, Ph.D.

The objectives of this research were threefold: 1) The transformational leadership of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, 2) The academic affairs administration of school Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, and 3) The relationship between transformational leadership and academic affairs administration of school under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office. The sample was 92 schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The two respondents from each school consisted of a school director and a teacher, with the total of 184. The research instrument was a questionnaire regarding transformational leadership of school administrators, based on the concept of Kouzes and Posner and academic affairs administration of school of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson coefficient of correlation.

The findings revealed as follows:

1. The transformational leadership of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 as a whole was at a high level. When considered in each aspect, it was found 1 aspect was at the highest level and 4 aspects were at high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows: Enable Others to Act, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, and Model the Way.

2. The academic affairs administration of school under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and each aspect, were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows: Development of the school curriculum, Academic planning, Development of internal quality assurance and educational standards, Assessment, evaluation and credit transfer procedures, Development and review of local curriculum content, Selection of textbooks for school use, Support and promotion of academic services to individuals, families, organizations, agencies, businesses, and other educational institutions, Learning process development, Guidance and counseling services, Teaching and learning management, Collaboration with other schools and organizations for academic development, Formulation of academic policies and practices, Development and application of educational media and technology, Development and promotion of learning resources, Promotion of academic strength within the community, Research for educational quality development, and Educational supervision

3. The relationship between transformational leadership and academic affairs administration of school under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office were high correlation at .01 significant level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และการสนับสนุนอย่างยิ่งจากบุคคลสำคัญหลายท่านที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ และให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำวิจัยนี้อย่างดีเสมอมา และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.วรลักษณ์ จันทร์ผา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดร.ธีรชัย รัตนรังษี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ดร.นันทวัฒน์ เกื้อหนูน ผู้อำนวยการโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และอาจารย์ ดร.พิชานิกา เพชรสังข์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจ เครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือวิจัยจนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ โดยเฉพาะคุณพ่อ พ.ต.ท.ปองปรีดา ทองศิริ ที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อ และเป็นผู้ให้การสนับสนุนการศึกษา และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร รุ่นที่ 40 ตลอดจนเพื่อนสนิททุกคนที่ได้มอบกำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้

ธนากร ทองศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ	16
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	17
ปัญหาของการวิจัย	20
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	24
ข้อคำถามของการวิจัย.....	25
สมมติฐานการวิจัย.....	25
ขอบเขตของการวิจัย.....	29
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	31
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	33
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	33
ความหมายของภาวะผู้นำ	33
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	37
ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	40
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	42
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	43

การบริหารวิชาการของสถานศึกษา.....	50
ความหมายการบริหารวิชาการ.....	51
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	52
หลักการบริหารงานวิชาการ	53
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	54
ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
งานวิจัยในประเทศ.....	74
งานวิจัยต่างประเทศ.....	82
สรุป.....	85
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	87
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	87
ระเบียบวิธีวิจัย	88
ประชากร	89
ผู้ให้ข้อมูล.....	89
ตัวแปรที่ศึกษา	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	99
สรุป.....	100
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	102
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	104
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	111
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	134
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย.....	138
การอภิปรายผล	139
ข้อเสนอแนะ	148
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	148
รายการอ้างอิง.....	151
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ และรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ	159
ภาคผนวก ข แบบสรุปการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย.....	162
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองเครื่องมือวิจัย..	175
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	178
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษากลุ่ม ตัวอย่างการวิจัย	188
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย.....	192
ประวัติผู้เขียน	207

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสังกัด และระดับประเทศ	23
ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ระดับ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2564.....	23
ตารางที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2565	24
ตารางที่ 4 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของรัฐ 118 แห่ง แบ่งตามอำเภอ.....	72
ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	90
ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})	105
ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านเป็นต้นแบบนำ (X_1).....	106
ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)	107
ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านความท้าทายต่อ กระบวนการ (X_3)	108

ตารางที่ 11 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)	109
ตารางที่ 12 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ (X_5)	110
ตารางที่ 13 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})	111
ตารางที่ 13 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) (ต่อ)	112
ตารางที่ 14 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)	113
ตารางที่ 14 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) (ต่อ)	114
ตารางที่ 15 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการ วางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)	115
ตารางที่ 16 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)	116
ตารางที่ 17 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4)	117

ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ (Y ₅)	118
ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₆)	119
ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₇)	120
ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₇) (ต่อ)	121
ตารางที่ 21 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y ₈)	122
ตารางที่ 22 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศ การศึกษา (Y ₉)	123
ตารางที่ 23 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการ แนะแนว (Y ₁₀)	124
ตารางที่ 24 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y ₁₁)	125
ตารางที่ 25 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y ₁₂)	126

ตารางที่ 25 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y ₁₂) (ต่อ).....	127
ตารางที่ 26 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y ₁₃)	128
ตารางที่ 27 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา (Y ₁₄).....	129
ตารางที่ 28 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y ₁₅).....	130
ตารางที่ 28 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y ₁₅) (ต่อ).....	131
ตารางที่ 29 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y ₁₆)	132
ตารางที่ 30 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y ₁₇).....	133
ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	135

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	28
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	30



บทที่ 1

บทนำ

เหตุการณ์ครั้งใหญ่ที่ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี คือ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่บีบคั้นให้มนุษยชาติจำเป็นต้องปรับตัวในทุกด้านอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในด้านการศึกษาที่ต้องพลิกโฉมจากรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิมไปสู่การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์อย่างฉับพลัน ส่งผลให้เกิดแนวคิดทางการศึกษาใหม่ ๆ จากยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัลหรือยุคความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) และ VUCA WORLD ซึ่งในยุคก่อนหน้าโควิด-19 ทั่วโลกใช้แนวคิด VUCA World โมเดลที่ผู้คนยึดถือมาตั้งแต่สมัยยุค 1985 และได้รับความนิยมมากขึ้นในช่วงทศวรรษ 2000 ที่ผ่านมา แต่ในยุคนี้กลับไม่เพียงพอต่อการปรับตัวของโลกอีกต่อไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญจากการระบาดของโควิด-19 จึงเกิดแนวคิดการศึกษาที่นิยามโลกได้ชัดเจนขึ้นเพื่อเตรียมผู้คนให้พร้อมรับมือกับปรากฏการณ์เหนือความคาดหมายซึ่งการศึกษายุค “BANI World” การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว นี่ยังคงเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ระบบการศึกษา วิธีการเรียนรู้ ข้อมูลที่จะเชื่อมต่อกับผู้ครอบงำหรือแม้แต่ภาษาสากลไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่แน่นอนว่าที่น่ากังวลคือเรื่องของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและภาวะถดถอยในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากปัญหาการเข้าถึงเทคโนโลยีและความรู้ด้านดิจิทัลโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา ประเทศไทยเองคาดว่าในอีก 10 ปีข้างหน้ากำลังเข้าสู่ระบบผู้สูงอายุระดับสุดยอดหากไม่มีความพร้อมด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลอื่น ๆ อาจหลุดจากประเทศกำลังพัฒนากลายเป็นด้อยการพัฒนา¹ สถานการณ์ในยุค BANI Word เช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบไปทั่ววงการรวมถึงวงการศึกษาด้วย ได้แก่ ช่วงหลังวิกฤตโควิด-19 นักเรียนเกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี เข้าไม่ถึงข้อมูล ไม่มีทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบาง และเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวลซึ่งส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเยาวชน อีกประการหนึ่ง คือ ในการจัดการกับปัญหาและความท้าทายเหล่านี้ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาที่ต้อง

¹อักษรเจริญทัศน์, **สรุปให้รู้ตามทันโลกอนาคตการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2568, เข้าถึงได้จาก <https://www.aksorn.com/ac1-lf1-bani-world>.

รับมือวางแผน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการตั้งรับกับสถานการณ์ในอนาคต ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้ในโลกยุคพลิกผันนี้จำเป็นจะต้องสร้างโอกาสเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลายและมีคุณภาพ ทั้งนี้ความเป็นผู้นำในยุค BANI Word จำเป็นต้องผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ทักษะ และคุณสมบัติต่างๆ ที่จำเป็น ควบคู่ไปกับความฉลาดทางอารมณ์ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาองค์กร และบุคลากรฝ่าฟันความท้าทาย และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนที่จะเป็นกำลังของชาติในอนาคตต่อไปในยุคไร้พรมแดน²

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ถือเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านการขับเคลื่อน 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาคนในทุกด้านและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ³ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 ที่มุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย และมีมาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัย ให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมรับการ

²เทอดศักดิ์ ฌ สงขลา, “เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษายุค BANI Word” นิตยสาร สสวท. 52, 248 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2567): 31-32.

³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ยุทธศาสตร์ชาติประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562), 9.

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น⁴ กลไกหลักในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดจาก ระบบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษากฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ แม้ว่าตลอดระยะเวลาของการพัฒนาการศึกษา จะมีภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษา ปรากฏให้เห็น แต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ อาทิการเพิ่มอัตรา การเข้าเรียนของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาที่ใกล้เคียงหรือสูงกว่าระดับสากล จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น การกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านนโยบายเรียนฟรี 15 ปีของรัฐ การผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกลางที่เชื่อมโยงกับตลาดงานผ่านระบบการศึกษาแบบทวิภาคีโดยภาพรวมระบบการศึกษา ยังมีปัญหาด้านคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศ⁵ ในการพัฒนาการศึกษาของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลก ความท้าทายในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันด่วนที่นั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับไตรมาสเพื่อติดตามความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาจึงทำให้การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันที่สำคัญหลายอย่างขององค์การหรือหน่วยงานที่จะให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้⁶

⁴กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569,” 13 พฤศจิกายน 2567.

⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด, 2560), 67.

⁶คณะกรรมการปรับปรุงและบริหารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2565), 4-5.

บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาคือเป้าหมายหลักที่ทุกสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาที่ยังไม่ชัดเจน คือ การเปลี่ยนแปลงถึงรากฐานระบบโครงสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและคณะครู⁷ ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรหนึ่งๆ ไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรต้องใช้ความเชื่อมั่น ศรัทธา ความร่วมมือเพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสานความสะดวกในการดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการในการบริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเนื่องจากเป็นผู้มีความสำคัญต่อการอยู่รอดในสังคมและประเทศชาติ แนวคิดนี้ทำให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่จะเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญแก่องค์กรของตน จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำในทุกองค์กรเนื่องจากบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถดึงศักยภาพของผู้ตามของตนให้มุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสามารถนำพาองค์กรไปสู่ตามเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁸ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ พร้อมรับการปรับเปลี่ยนในบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีโครงสร้าง แนวราบ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการมีทั้งความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพที่

⁷นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และ ธิดา กมลรุ่งเรือง, “การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0”, **วารสารร่วมพลัง มหาวิทยาลัยเกริก** 35, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2560): 88-89.

⁸มีทนา วังถนอมศักดิ์, **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ** (นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป, 2561), 2.

สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้^๑

จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ผู้นำลักษณะนี้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อยกระดับการบริหารงานวิชาการอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สร้างความท้าทายในการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพิ่มขีดความสามารถในเปลี่ยนแปลงตนเอง ที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาในการแก้ไขพัฒนางานการบริหารวิชาการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน วิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกลยุทธ์องค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัญหาของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และยังตามหลังหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) ปี 2022 สะท้อนให้เห็นถึงการลดลงของคะแนนเฉลี่ยในหลายประเทศทั่วโลก เมื่อเทียบกับผลการประเมินในปี 2018 จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการเรียนรู้และการจัดการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษา ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีแต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการ

^๑วชิรวิทย์ สุราสา “ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง”,วารสารมณีเชษฐาราม วัตจอมมณี 5, 2 (กันยายน – ตุลาคม 2565): 200.

พัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษาทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น¹⁰ ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตนเองและมีความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตในอนาคตจึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ 2567 ในข้อที่ 10.1 ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์¹¹ ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาหลักไว้ 4 กลยุทธ์ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม รวมถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1¹² สนองนโยบายดำเนินโครงการต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการการประชุมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการติดตามผลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลางให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม จากการรวบรวมข้อมูลรายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า

¹⁰สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 93.

¹¹กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ 2567,” 14 พฤศจิกายน 2566.

¹²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567,” 10 ธันวาคม 2566.

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายังประสบกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในระบบการเรียนการสอน เช่น การเรียนออนไลน์ การใช้ DLTV และการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ซึ่งล้วนแต่ก่อให้เกิดปัญหาต่อการเข้าถึงของผู้เรียน การขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน ปัญหาอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่ไม่เพียงพอ ซึ่งตรงกับผลการประเมินคุณภาพภายใน สภาพปัญหา และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ที่มีผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา¹³

จากผลกระทบดังกล่าวสอดคล้องกับในประเทศไทยมีผลการสอบ (PISA) ปี 2022 ผลการประเมินของประเทศไทยตั้งแต่ PISA 2000 จนถึง PISA 2022 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์และการอ่านมีแนวโน้มลดลง¹⁴ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนลดลงเห็นได้จากผลการทดสอบที่ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สรุปผลการดำเนินงานและการเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสังกัด และระดับประเทศ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยทุกระดับ คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านภาษาไทย ระดับเขตพื้นที่ ต่ำกว่าทุกระดับ คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ระดับเขตพื้นที่ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยทุกระดับ¹⁵ และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ระดับ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2564 พบว่า จากตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ระดับ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2565 ลดลง 6.61 คะแนนเฉลี่ย ความสามารถด้านภาษาไทย ปีการศึกษา 2565 ลดลง 7.85 กว่าคะแนน

¹³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567, ” 15 ธันวาคม 2566.

¹⁴กระทรวงศึกษาธิการ, **การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022**, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>

¹⁵สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567,” 10 ธันวาคม 2566.

เฉลี่ย รวม 2 ด้าน ลดลง 7.23¹⁶ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2565พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NETชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ของ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2565 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ทางด้านภาษาไทย วิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ทางด้านภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ ลดลง และค่าเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ลดลง 0.83¹⁷ ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสังกัด และระดับประเทศ

ความสามารถ	ระดับ เขตพื้นที่	ระดับ จังหวัด	ระดับ ศึกษาธิการ ภาค	ระดับสังกัด	ระดับ ประเทศ
ด้านคณิตศาสตร์	41.79	48.61	47.70	48.81	49.12
ด้านภาษาไทย	47.65	54.89	54.39	55.33	55.89
รวมเฉลี่ย 2 ด้าน	44.73	51.76	51.01	52.07	52.50

ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ระดับ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2564

ความสามารถ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ		รวมเฉลี่ย
	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2564	+ เพิ่ม / - ลด
ด้านคณิตศาสตร์	41.79	48.40	-6.61
ด้านภาษาไทย	47.65	55.50	-7.85
รวมเฉลี่ย 2 ด้าน	44.72	51.95	-7.23

¹⁷สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567,” 10 ธันวาคม 2566.

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2565

ปี การศึกษา	จำนวน นักเรียน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้				รวมเฉลี่ย
		ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	
2564	1,188	56.73	41.57	40.11	37.78	44.05
2565	1,619	59.21	37.96	32.38	43.34	43.22
เพิ่ม-ลด		+2.48	-3.61	-7.73	+5.56	-0.83

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567,” 10 ธันวาคม 2566.

จากปัญหาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาข้างต้นและการศึกษา แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพของการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษาไปถึงระบบของโครงสร้างเป็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ควรที่จะได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน และยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยใช้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ กระตุ้น สนับสนุน และการมีส่วนร่วม เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแนวคิดเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาอธิบายขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัยบนสมมติฐานที่กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งมีลักษณะเป็นระบบเปิด (Schools as Open Systems) แม้ว่าระดับของการความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกอาจแตกต่างกันไปตามทฤษฎีสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นระบบจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (Outputs) ทั้งนี้จะมีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) รวมถึงข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนประสบความสำเร็จมาเป็นกรอบของการวิจัย เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อไปส่วนปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา คือ นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ได้ถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ ได้แก่ การบริหาร

จัดการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม ประเมินผล ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการของสถานศึกษา คุณภาพบุคลากร ความพึงพอใจของผู้รับบริการ อีกทั้งยังมีการ ประเมินเพื่อนำข้อเสนอแนะ หรือข้อควรปรับปรุง นำไปพัฒนาปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตต่อไป¹⁸

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอหลักการแนวคิดไว้หลากหลายโดย คูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการ ประกอบด้วย 1) เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) 5) การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart)¹⁹ ยุกต์ (Yukl) ได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 6 ประการ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าดึงดูดใจ (Articulate a clear and appealing vision) 2) อธิบายแนวทางการบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไร (Explain how the vision can be attained) 3) ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (Act confident and optimistic) 4) แสดงความมั่นใจในตัวผู้ตาม (Express confidence in followers) 5) ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลัก (Use dramatic, symbolic actions to emphasize key values) และ 6) นำโดยเป็นแบบอย่าง (Lead by example)²⁰ บาสและอโวลีโอ (Bass and Avolio) ได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ประการ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation :

¹⁸Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed.,(California : SAGE Publication, 2022), 23-26.

¹⁹James M. Kouzes and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 5th ed. (California: Jossey-Bass, 2012), 15.

²⁰Gary Yukl, **Leadership in organizations**, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), 332-335.

IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)²¹

ส่วนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการเสนอหลักการแนวคิดไว้หลากหลายโดย รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) แหล่งเรียนรู้ 5) กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6) การวัดและประเมินผลการศึกษา 7) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 8) การนิเทศการศึกษา²² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา²³

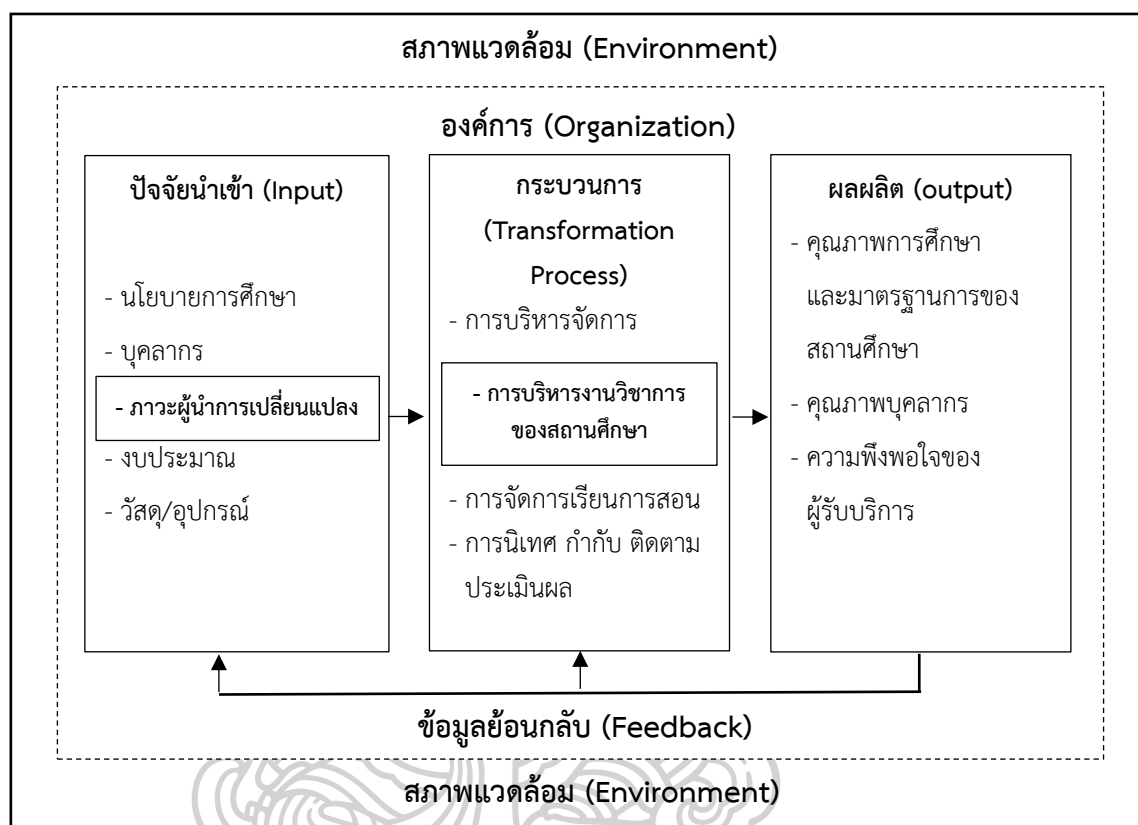
จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

²¹Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, **Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership** (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 2-4.

²²รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, **การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ 51**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (สงขลา: เทมการพิมพ์, 2566), 276.

²³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 41-49.

ของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มาเป็น
 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publishing, 2022), 23-26.

: James M. Kouzes and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 5th ed. (California: Jossey-Bass, 2012), 15.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 41-49.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ได้จำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 5 ประการ ประกอบด้วย 1) เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) และ 5) การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart)

สำหรับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังแสดงแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_{tot})
1. เป็นต้นแบบนำทาง (X_1) 2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) 3. ความท้าทายต่อกระบวนการ (X_3) 4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4) 5. การสร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) 6. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้ (Y_6) 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) 9. การนิเทศการศึกษา (Y_9) 10. การแนะแนว (Y_{10}) 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา (Y_{11}) 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : James M. Kouzes and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 5th ed. (California: Jossey-Bass, 2012), 15.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 41-49.

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาด้านวิชาการและการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยมีการประสานงานของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งด้านการนิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินทางการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญกว่างานบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จัดทำคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลนั้นเป็นการพัฒนาด้านวิชาการ และการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ
สถานศึกษาขยายโอกาสที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบไปด้วย 4 อำเภอ
ดังนี้ อำเภอเมือง อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 118 แห่ง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้เพื่ออธิบายความเป็นผู้นำได้หลากหลาย ตั้งแต่ความพยายามเฉพาะเจาะจงในการโน้มน้าวผู้ตามในระดับหนึ่งต่อหนึ่ง ไปตลอดจนถึงระดับกลุ่มที่กว้างมากในการโน้มน้าวองค์กรทั้งหมดและแม้แต่วัฒนธรรมทั้งหมด แม้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญในการเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ตาม และผู้นำก็ผูกพันกันอย่างแยกไม่ออกในกระบวนการเปลี่ยนแปลงซึ่งภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถในการสร้าง อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานะสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด จึงได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อสามารถศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีความกระจ่างชัดเจนเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”²⁴

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “ความเป็นผู้นำ” นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้มากมาย หลากหลายมุมมอง เช่น มุมมองด้านกระบวนการกลุ่มซึ่งมองผู้นำว่าเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงในกลุ่มและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มุมมองด้านบุคลิกลักษณะพิเศษของบุคคลที่เป็นผู้นำ มุมมองด้านทักษะความสามารถของผู้นำ มุมมองด้านพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำหรือมุมมองด้านความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลหรือการใช้อำนาจ และมุมมองการเป็นเครื่องมือสู่เป้าหมาย ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในการศึกษา

²⁴Peter G. Northouse, **Leadership : Theory and Practice**, 9th ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021), 171.

ภาวะผู้นำสามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ 1) ลักษณะของผู้นำ เช่น คุณลักษณะเฉพาะตัว ทักษะความสามารถ ความชำนาญพฤติกรรมกรรมการแสดงออก 2) ลักษณะของผู้ตาม เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ความมั่นใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความพยายามในการทำงาน ทักษะความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความไว้วางใจในตัวผู้นำ ความพึงพอใจต่องานและตัวผู้นำ 3) ลักษณะของสถานการณ์ เช่น ประเภท ขนาดขององค์กร โครงสร้าง และความซับซ้อนของงาน เป็นต้น²⁵ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งนักวิชาการไทยและต่างประเทศให้ความหมายไว้ดังนี้

โรบินและจัดส์ (Robin and Judge) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้²⁶

คูซซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการยกย่องเป็นผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ และมีความสามารถอันเกิดจากตัวบุคคล จนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับการยกย่องภายในกลุ่มให้เป็นผู้นำจนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย²⁷

ดูบริน (DuBrin) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและทำให้เกิดการสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร²⁸

นอร์ทเฮาส์ (Northouse) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มใหญ่ กลุ่มต่างๆ คือ บริบทที่ภาวะผู้นำเกิดขึ้นความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันนี้อาจเป็นกลุ่มงานเล็กๆ กลุ่มชุมชน หรือกลุ่มใหญ่ที่ครอบคลุมทั้งองค์กร ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของบุคคลหนึ่งที่โน้มน้าวกลุ่มบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน²⁹

²⁵ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรู๊ป, 2561), 2.

²⁶ Stephen P. Robin and Timothy A Judge, **Organizational Behavior**, 19th ed. (New Jersey: Pearson, 2023), 419.

²⁷ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 6th ed. (New Jersey: John Wiley & Sons, 2017), 19-25.

²⁸ Andrew J. Dubrin, **Human Relation: Interpersonal job-Oriented Skills**, 12th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, 2021), 2.

²⁹ Peter G. Northouse, **Leadership : Theory and Practice**, 9th ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021), 6.

สุนทร โคตรบรรเทา กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง และเปลี่ยนมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มโดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อยและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้³⁰

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนด แต่เป็นที่จุดประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามอันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง³¹

รัตติกรณ์ จงวิศาล กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นการดำเนินชีวิตของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาให้เกิดการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ความพยายาม การอุทิศตัว ใช้ความสามารถที่มีให้ดีที่สุด และเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย³²

วิทลีย์ (Wheatley) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องเข้าใจความสามารถของแต่ละบุคคลกระตุ้นความกล้าแสดงออก การมีส่วนร่วม และสร้างสรรค์ในงานที่สำคัญ ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นความคิดในการสร้างสรรค์ และทำให้มีส่วนร่วมด้วยเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ท้าทาย ไม่ใช่การกระหายชัยชนะหรือความสำเร็จที่ต้องทำให้เกิดขึ้นตัวคนเดียว แต่สร้างคุณภาพของพลังงาน แรงบันดาลใจ และความคิดสร้างสรรค์ที่เราได้ประสบเมื่ออยู่ในส่วนร่วม³³

³⁰สุนทร โคตรบรรเทา, ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2560), 20.

³¹กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562), 145.

³²รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566), 14.

³³Margaret J. Wheatley, *Who Do We Choose to Be? Second Edition: Facing Reality, Claiming Leadership, Restoring Sanity* (Oakland: Berrett - Koehler Publishers, 2023), 16.

นิติพล ภูตะโชติ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงจุดประสงค์ที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำเกี่ยวข้อง (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นจุดประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม³⁴

อัจฉรา นิยมภา กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาการเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง สานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา³⁵

มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เกี่ยวข้องกับกระบวนการภายในกลุ่มซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำ กระตุ้นโน้มน้าวหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการชักนำบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นเรียกว่า “ผู้นำ” หรือ leader ส่วนบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติตามการชี้นำนั้น เรียกว่า “ผู้ตาม” หรือ follower นั้นเอง³⁶

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้กับกลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยการสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และชี้แนะแนวทางในการดำเนินกิจกรรมสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม จนเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการบริหารงานภายใต้การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

³⁴นิติพล ภูตะโชติ, **พฤติกรรมองค์กร** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 44.

³⁵อัจฉรา นิยมภา, **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่** (กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์พรีน, 2561), 40.

³⁶มัทนา วังถนอมศักดิ์, **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ** (นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป, 2561), 3.

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Traits” หมายถึง คุณสมบัติที่โดดเด่นในตัวบุคคล ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีลักษณะโดดเด่นในตัวเองที่จะส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีลักษณะผู้นำเฉพาะพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ซึ่งนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังต่อไปนี้³⁷

กรีนเบิร์กและบาร์รอน (Greenberg and Baron) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) มีแรงขับ (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความคิดริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย
- 2) มีความซื่อสัตย์ และมีความยุติธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้าง และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ
- 3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง
- 5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน
- 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน
- 7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ³⁸

ยูเคิล (Yukl) กล่าวว่า ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้ 9 ประการ 1) การปรับตัวมีความอดทนต่อความกดดัน 2) การวางแผนทางในการควบคุม 3) ความมั่นคงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 4) การคาดหวังในตนเองสูง

³⁷สุนทร โคตรบรรเทา, ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2560), 44.

³⁸C.J. Greenberg and R.A. Baron, **Behavior in Organizational**, 10th ed. (London: Pearson Education, 2010), 473.

5) ความเด็ดเดี่ยวต่อตนเอง 6) แรงจูงใจในด้านพลังงานสังคม 7) การวางแผนแนวทางการความสำเร็จ 8) การเชื่อมั่นในตนเอง 9) ความต้องการในการร่วมมือ³⁹

สโตกดิลล์ (Stogdill) อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา กล่าวถึง คุณลักษณะและทักษะของผู้นำไว้ 5 ด้าน จากการศึกษาเอกสารประกอบวิจัยเชิงประจักษ์ระหว่างปี ค.ศ. 1904-1947 รวม 124 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำมีคุณลักษณะและทักษะหลายอย่างที่ไม่เป็นผู้นำไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้แปรผันได้ตามสถานการณ์ซึ่งสโตกดิลล์ ได้แบ่งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสมรรถนะ คือ ความสามารถ ส่วนทักษะ คือ ความชำนาญ ในที่นี้คุณลักษณะและทักษะด้านสมรรถนะ (Capacity) ของผู้นำมี 5 ประการ ได้แก่

1.1 เซวาร์ปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความรู้ ความเฉลียวฉลาด และความสามารถมีปัญญาดี

1.2 ความตื่นตัว (Alertness) หมายถึง ความคล่องแคล่ว ว่องไวในการสังเกต และการสนองตอบต่ออันตราย และสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

1.3 ความสามารถในการพูดคล่อง (Verbal Facility) หมายถึง ความสามารถตามธรรมชาติในการพูดดีและฟังง่าย

1.4 ความเป็นต้นคิดหรืออต้นวภาพ (Originality) หมายถึง การมีความสามารถในการคิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างอิสระ

1.5 การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง การมีความสามารถในการตัดสินใจที่มีการพิจารณาแล้วอย่างดีและรอบคอบ และสร้างแนวความคิดอย่างมีเหตุผล

2. ด้านผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้นำมีลักษณะและทักษะด้านผลสัมฤทธิ์ (Achievement) 3 ประการดังนี้

2.1 ความสามารถทางวิชาการ (Scholarship) หมายถึง การมีความรู้ในระดับสูง มีความเก่งในการเรียนรู้ มีความเข้าใจงานวิชาการได้ในระดับสูง และเก่งในหลายด้าน (เป็นพหุสูต)

2.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ผู้นำมีลักษณะโดดเด่นในด้านความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ และรู้ในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และรู้สึกในด้านต่างๆ

2.3 ด้านความสำเร็จทางกีฬา (Sport Success) หมายถึง ผู้นำมักเป็นผู้ที่มีกีฬาที่ตนชอบและสนใจเป็นพิเศษ และฝึกฝนมาในกีฬาประเภทนั้นจนมีความสำเร็จในการกีฬา เช่น กอล์ฟ ยิงปืน ขี่ม้า ว่ายน้ำ ปวดึง เปตอง และการลีลาศ เป็นต้น

³⁹ Gary Yuk, **Leadership in Organization**, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2017), 503.

3. ด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้นำมีคุณลักษณะโดดเด่นในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 6 ประการ ได้แก่

3.1 การพึ่งพาได้ (Dependability) หมายถึง ผู้นำมีคุณลักษณะโดดเด่นที่น่าไว้วางใจได้และพึ่งพาได้อย่างมีความเชื่อมั่น

3.2 ความริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ผู้นำมีคุณลักษณะที่เ็นความสามารถในการคิดอย่างมีอิสระด้วยวิธีการใหม่ๆก่อนผู้อื่น

3.3 ความยืนหยัด (Persistence) หมายถึง ผู้นำมีลักษณะโดดเด่นในความอดทนสู้งานและทำต่อไปทั้งที่มีความยุ่งยาก และมีการต่อต้านจนกว่าจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

3.4 ความเป็นนักต่อสู้ (Aggressiveness) หมายถึง ผู้นำมีลักษณะโดดเด่นในการเป็นคนจริง ไม่ยอมท้อถอยและไม่ยอมแพ้โดยง่าย

3.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-condence) หมายถึง ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและเหนือกว่าผู้อื่น

3.6 ความปรารถนาในความเป็นเลิศ (Desire Excellence) ผู้นำมีลักษณะในการปรารถนาความเป็นเลิศในสิ่งที่คิด ที่พูด และที่ทำ

4. ด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้นำมีคุณลักษณะในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่นได้ ทุกวงการ ต้องการในการมีส่วนร่วม (Participation) ใน 5 ประการดังต่อไปนี้

4.1 การมีกิจกรรม (Activity) ผู้นำมีคุณลักษณะในการทำงานไม่หยุดหย่อนมีกิจกรรมอยู่เสมอ ไม่ยอมปล่อยเวลาให้ว่างเปล่า

4.2 การคบหาได้ (Socialibility) ผู้นำมีคุณลักษณะในการเต็มใจพูดคุยและเข้าร่วมในกิจกรรมกับผู้อื่นอยู่เสมอ

4.3 ความร่วมมือ (Cooperation) ผู้นำมีลักษณะโดดเด่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และการเรียกร้องจากผู้อื่น

4.4 การปรับตัวได้ (Adaptability) ผู้นำมีคุณลักษณะโดดเด่นในการปรับตัวให้เข้ากับกลุ่ม หรือผู้ที่ตนเกี่ยวข้อง และแม้แต่กับผู้ที่บังคับบัญชาโดยไม่ถือตัว

4.5 การมีอารมณ์ขัน (Humour) ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความสนุกสนาน อารมณ์ดี และยิ้มแย้มอยู่เป็นนิจ

5. ด้านสถานภาพ คือ คุณลักษณะและทักษะด้านสถานภาพ (Status) ใน 2 ประการดังนี้

5.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม (Socio-Economic Status) หมายถึง สถานะทางสังคมละทางวิชาชีพที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม

5.2 ความเป็นที่รู้จักของสังคม (Popularity) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคนในสังคมรู้จัก และเป็นที่ยอมรับในสังคมโดยทั่วไป หรือกลุ่มบุคคลในวงการ⁴⁰

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำข้างต้น กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำหมายถึง บทบาทสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนบุคคล กลุ่มคน องค์กรนั้นๆ มีความสำคัญในการชี้แนะแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการ วิธีการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งส่งผลความสำเร็จที่ทำให้เกิดประสบความสำเร็จเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตรงกับคำว่า “Transformational Leadership” ซึ่งคำว่า มินักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยม เพื่อให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นสติปัญญา และ 4) การดูแลช่วยเหลือเป็นรายบุคคล⁴¹

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมองเห็นสิ่งที่ต้องการ ต้องการ ให้ประสบผลสำเร็จ และอาศัยความร่วมมือสมาชิกในองค์กรในการขับเคลื่อน ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมให้เกิดการขับเคลื่อน รวมทั้งกระตุ้นสมาชิกทุกคนในทุกระดับให้ไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์⁴²

⁴⁰สุนทร โคตรบรรเทา, ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2560), 44-49.

⁴¹มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป, 2561), 88.

⁴²ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี, ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561), 126.

รัตติกรณ์ จงวิศาล กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำที่มีกระบวนการ สร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป้าหมายที่พัฒนาที่สูงขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการมอบอำนาจหรือการสร้างแรงจูงใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามโดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำขึ้นด้วย⁴³

ยุกส์ (Yukl) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การที่ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการชักจูงให้ผู้ตามก้าวข้ามความสนใจส่วนตัวเพื่อบังคับประโยชน์ขององค์กร ผู้นำจะพัฒนาทักษะและความมั่นใจของผู้ตามเพื่อสนับสนุนการทำงาน พร้อมทั้งให้กำลังใจและสร้างความกระตือรือร้นในการเผชิญกับอุปสรรคความยากลำบาก และความเหนื่อยล้า ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้ตามจะสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁴

คูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ แต่จะพึงพาประสบการณ์และการเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเองในบทบาทการนำ⁴⁵

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานเกินกว่าที่คาดหวัง โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเกินกว่านั้น โดยผู้นำจะช่วยดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาออกมา และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อประสบความสำเร็จ⁴⁶

⁴³รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ:ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566), 269.

⁴⁴Gary Yuk, **Leadership in Organization**, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2017), 352.

⁴⁵James M. Kouzes and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 5th ed. (California: Jossey-Bass, 2012), 14-15.

⁴⁶Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publishing, 2022), 150-151.

ราซิกและสแวนสัน (Rasil and Swanson) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งหวังให้ผลลัพธ์เกินกว่าที่กำหนด และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามภารกิจของตนเอง ด้วยความสนใจและความมุ่งมั่นในการบรรลุความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการใช้ความสามารถและทักษะเพื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและเป้าหมายที่ตั้งไว้⁴⁷

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ตามซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามภายในองค์กร โดยการสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ทศนคติ พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม เพื่อให้ผู้ตามได้รับการพัฒนา และการชี้แนะแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งมักจะเชื่อว่าความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่ท้าทาย ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องเข้าใจบทบาทที่หลากหลายที่พวกเขาสามารถทำได้เพื่อให้แน่ใจว่าความคิดริเริ่มต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จและสามารถยั่งยืนได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความท้าทาย ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นถือเป็นผลสะท้อนจากความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจและนำทาง ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีมุมมองที่รอบด้านศึกษาภาพรวมของปัญหาอย่างละเอียด และสามารถประเมินวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม รวมถึงการคาดการณ์อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ⁴⁸

ลูซีเออร์และเอชัวร์ (Lussier and Achua) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อน

⁴⁷Taher A. Razik and Austin D. Swanson, **Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management**, 3rd ed. (New Jersey: Prentice - Hall, 2017), 32.

⁴⁸Anderson Kelli , **Whatis Change Leadership?**. Accessed April 9, 2024. Available form <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-change-leadership?>

กลยุทธ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งการให้การยอมรับและรางวัลสำหรับความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วยความโปร่งใสเพื่อให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จและยั่งยืนในองค์กร⁴⁹

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งสำคัญไม่แพ้กัน คือ การยอมรับ และการให้รางวัล การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทุกขั้นตอนส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรแต่ยังเปลี่ยนแปลงผู้คนโดยการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว การเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นและประเมินแรงจูงใจของผู้ติดตามได้อย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาและปฏิบัติต่อพวกเขาในฐานะมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุผลสำเร็จที่เหนือความคาดหมาย แต่ยังเป็นกระบวนการที่มีเสน่ห์และวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวทางที่ครอบคลุม ที่ไม่เพียงแต่ทำให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาเติบโตและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ผ่านการเชื่อมโยงกับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แนวทางที่ครอบคลุมที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”⁵⁰

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวลีโอ (Bass and Avolio)

บาสและอวลีโอได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้พัฒนาแนวคิดนี้ให้มีรูปแบบที่ชัดเจน การศึกษาวิจัยของพวกเขารวบรวมข้อมูลจากการพัฒนา และฝึกอบรมที่ครอบคลุมทุกระดับในองค์กร

⁴⁹Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, **Effective Leadership**, 4th ed. (Canada: Nelson Education, 2010), 386-387.

⁵⁰Peter G. Northouse, **Leadership : Theory and Practice**, 9th ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021), 171.

และในสังคมโดยได้ศึกษาผู้นำทั้งในระดับสูงและระดับที่ไม่มีกิจกรรมหรือมีประสิทธิภาพต่ำ ไปจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและกระตือรือร้น

การศึกษานี้ได้ถูกนำไปใช้ในหลายภาคส่วน ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล และสถาบันการศึกษา ทั้งในกลุ่มคนต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรม ทำให้ทฤษฎีนี้มีความหลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพในหลากหลายบริบทและสภาพแวดล้อมซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างพัฒนาโดยบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผล การปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่บาส (Bass) เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ.1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมการไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเน้นการทำธุรกรรมหรือการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และผู้ติดตาม การเปลี่ยนแปลงเดิมนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่หารือกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ จำเป็น และระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้อื่นจะได้รับหากพวกเขา ปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำอะไรกับเพื่อนร่วมงานและผู้ติดตามได้มากกว่า การสร้างการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงง่าย ๆ พวกเขาประพฤติตน ในลักษณะที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่เหนือกว่าโดยใช้ "Four I's ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง ผู้นำที่ดีประพฤติตนในลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ติดตาม ด้วยการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นชื่นชม เคารพ และไว้วางใจ ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้ติดตาม จนทำให้พวกเขาระบุตัวตนกับผู้นำ และมีความต้องการที่จะเลียนแบบการกระทำของผู้นำนั้น หนึ่งในคุณสมบัติสำคัญที่ผู้นำทำเพื่อให้ได้รับเครดิตคือการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง ผู้นำที่ดีจะแบ่งปันความเสี่ยงกับผู้ติดตาม และมีความสม่ำเสมอในการตัดสินใจ ไม่ดำเนินการตามอำเภอใจ เมื่อผู้นำทำสิ่งที่ถูกต้องและแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานที่สูงด้านจริยธรรมและศีลธรรม เขาหรือเธอจะได้รับความเชื่อถือและความเคารพจากผู้ติดตาม อีกทั้งผู้นำยังหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และจะใช้ในกรณีที่เป็นเท่านั้น ทำให้การเป็นผู้นำไม่ใช่แค่การมีอำนาจแต่ยังเป็นการทำหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและความรับผิดชอบสูงสุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ดี ประพฤติตนในลักษณะที่จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรอบข้างด้วยการให้ความหมาย และความท้าทายแก่งานของผู้ติดตาม ทำให้จิตวิญญาณของทีมได้รับการความกระตือรือร้น รวมถึง การมองโลกในแง่ดีเริ่มปรากฏขึ้น ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ติดตามมีส่วนร่วมในการจินตนาการ ถึงอนาคตที่สดใส และนำดึงดูดผู้นำยังสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนในการสื่อสารเป้าหมายให้ผู้ติดตาม ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่ไม่ย่อท้อในการบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่มี ร่วมกันด้วยวิสัยทัศน์ และการกระตุ้นที่เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ติดตามพร้อมที่จะเดินไปข้างหน้า และบรรลุความสำเร็จร่วมกันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่มี ร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง ผู้นำที่ดีมีบทบาท สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ติดตามพยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ โดยการตั้งคำถาม ต่อสมมติฐานเดิม ๆ ปรับกรอบปัญหา และมองสถานการณ์เก่าด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำสนับสนุนและ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ข้อผิดพลาดของสมาชิกต่อสาธารณะ แนวความคิด ใหม่ ๆ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์จะได้รับการรับฟัง และรวมอยู่ในกระบวนการแก้ปัญหา ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ติดตามกล้าเสี่ยงและลองใช้แนวทางใหม่ ๆ โดยให้ความมั่นใจว่าความคิดของพวกเขา จะไม่ถูกวิพากษ์วิจารณ์หากแตกต่างจากแนวคิดของผู้นำ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง และปลอดภัยนี้ช่วยให้ผู้ติดตามมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ อาจนำไปสู่การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการเข้าใจความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จและการเติบโตของผู้ติดตาม ด้วยการทำให้ หน้าที่เป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา การพิจารณาแบบนี้ช่วยให้ผู้ติดตามและเพื่อนร่วมงานสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องในกระบวนการนี้ ผู้นำจะสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ พร้อมกับ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น การส่งเสริม ให้พนักงานบางคนได้รับการส่งเสริมตามอายุให้ความอิสระแก่บางคนหรือการตั้งมาตรฐานที่เข้มงวด สำหรับบางคน นอกจากนี้ยังมีโครงสร้างงานที่เหมาะสมตามแต่ละบุคคล สื่อสารแบบสองทางเป็นสิ่ง สำคัญในกระบวนการนี้ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถโต้ตอบกับผู้ติดตามในรูปแบบที่เป็นส่วนตัว เช่น การให้การสนทนาก่อนหน้านี้ พร้อมรับฟังข้อกังวลของแต่ละบุคคล และมองบุคคลนั้นในมุมกว้าง มากกว่าการมองแค่ตำแหน่งงาน ผู้นำที่มีน้ำใจในการพิจารณาเป็นรายบุคคลจะรับฟังอย่าง มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาผู้ติดตามไปในทิศทางที่ทีมงานที่มอบหมายจะได้รับการ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความคืบหน้า และดูว่าผู้ติดตามต้องการคำแนะนำหรือการ

สนับสนุนเพิ่มเติมหรือไม่ โดยหลักการแล้ว ผู้ติดตามจะรู้สึกว่าคุณตรวจสอบ แต่จะรู้สึกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้สามารถเติบโตและพัฒนาอย่างเต็มที่⁵¹

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของยูคัล (Yukl) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้นำที่พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามและเพิ่มความมั่นใจให้ผู้ตามและเพิ่มความมั่นใจในตนเองมีความมุ่งมั่นต่อภารกิจมีแนวปฏิบัติ 6 ประการ คือ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าดึงดูดใจ (Articulate a clear and appealing vision) 2) อธิบายแนวทางการบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไร (Explain how the vision can be attained) 3) ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (Act confident and optimistic) 4) แสดงความมั่นใจในตัวผู้ตาม (Express confidence in followers) 5) ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลัก (Use dramatic, symbolic actions to emphasize key values) และ 6) นำโดยเป็นแบบอย่าง (Lead by example) อธิบายได้ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าดึงดูดใจ (Articulate a clear and appealing vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีอยู่หรือสร้างความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ใหม่ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรสามารถบรรลุหรือเป็นไปได้ ช่วยให้ผู้คนเข้าใจวัตถุประสงค์และลำดับความสำคัญขององค์กร ทำให้งานมีความหมาย เสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และเข้าใจจุดประสงค์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะช่วยขึ้นการกระทำ และการตัดสินใจของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งเมื่อบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ได้รับอนุญาตให้มีอิสระและดุลยพินิจ ในการตัดสินใจในการทำงานความสำเร็จของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับว่าวิสัยทัศน์นั้นสื่อสารกับผู้คนได้ดีเพียงใด ควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในทุกโอกาสและในหลากหลายวิธี การพบปะผู้คนโดยตรงเพื่ออธิบาย วิสัยทัศน์ และตอบคำถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นั้นน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบการสื่อสารอื่น ๆ ที่ได้ตอบน้อยกว่า เช่น จดหมาย อีเมล บทความ แถลงข่าวในโทรทัศน์ สุนทรพจน์ในวิดีโอ ฯลฯ หากใช้รูปแบบการสื่อสารที่ไม่ได้ตอบเพื่อนำเสนอวิสัยทัศน์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามถามคำถาม ในภายหลัง เช่น ใช้อีเมล สายด่วน เปิดการประชุม หรือการเยี่ยมแผนกของผู้นำในการประชุมแผนก แจ้งแนวทางอุดมการณ์สามารถสื่อสารได้ชัดเจนและโน้มน้าวใจมากขึ้นด้วยภาษาที่มีสีสันและแสดงอารมณ์ ซึ่งรวมถึงเนื้อหาที่มีสีสัน คำอุปมาอุปไมย เกร็ดเล็กเกร็ดน้อย เรื่องราว สัญลักษณ์ และคำขวัญ การอุปมาอุปไมยและการเปรียบเทียบมีผลเป็นอย่างมาก เมื่อจินตนาการและพยายามทำความเข้าใจ เกร็ดเล็กเกร็ดน้อยและเรื่องราวจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากใช้สัญลักษณ์ที่มีรากฐานทางวัฒนธรรม

⁵¹Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, **Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership** (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 2-4.

ที่ลึกซึ้ง เช่น วีรบุรุษในตำนาน บุคคลศักดิ์สิทธิ์ การทดสอบและชัยชนะทาง ประวัติศาสตร์ รูปแบบ การพูดที่แสดงออกอย่างน่าทึ่งช่วยส่งเสริมการใช้ภาษาที่มีสีสันในการดึงดูด อารมณ์ ความเชื่อมั่นและ ความเข้มข้นของความรู้สึกละเอียดด้วยเสียงผู้พูด เช่น น้ำเสียง จังหวะของ การพูด การแสดงออก ทางสีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหวของร่างกาย การใช้คำคล้องจองจังหวะ และการซ้ำซ้อนของคำหรือ วลีสำคัญ ๆ อย่างเหมาะสม จะทำให้มีสีสันและน่าสนใจยิ่งขึ้น

2. อธิบายแนวทางการบรรลุวิสัยทัศน์ได้ (Explain how the vision can be attained) นอกจากการแสดงการถึงวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ ผู้นำยังต้องโน้มน้าวผู้ตามด้วยว่าวิสัยทัศน์ นั้นเป็นไปได้ สิ่งสำคัญที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่น่าเชื่อถือ ไม่มีความ จำเป็นต้องนำเสนอ แผนงานพร้อมขั้นตอนการดำเนินการโดยละเอียด ผู้นำไม่ควรเสแสร้งว่ารู้คำตอบ ทั้งหมดเกี่ยวกับ วิธีการบรรลุวิสัยทัศน์ แต่ควรแจ้งให้ผู้ตามทราบว่าพวกเขาจะมีบทบาทสำคัญในการ ค้นหาว่า จำเป็นต้องมีการดำเนินการใดเป็นพิเศษ กลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์มักจะเน้นการโน้มน้าว ใจมากที่สุด ไม่ธรรมดาแต่ตรงไปตรงมาถ้าง่ายหรือธรรมดากลยุทธ์เหล่านั้นจะไม่ดึงดูดความมั่นใจในตัว ผู้นำออกมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมื่อมีภาวะวิกฤต

3. ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (Act confident and optimistic) ผู้ตาม จะไม่ศรัทธาในวิสัยทัศน์ เว้นแต่ผู้นำจะแสดงความมั่นใจในตนเองและความเชื่อมั่นเป็นสิ่งสำคัญ โดย มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จที่เป็นไปได้ ความมั่นใจและมองโลกในแง่ดีเป็นการดีที่สุด ที่จะเน้น ย้ำถึงสิ่งที่ทำสำเร็จไปแล้ว แทนที่จะเน้นว่ายังไม่ได้ทำอีกมากเพียงใด เป็นการดีที่สุดที่จะเน้น ด้านบวก ของวิสัยทัศน์มากกว่าอุปสรรคและอันตรายที่อยู่ข้างหน้า ความมั่นใจแสดงออกทั้งคำพูด และการ กระทำ การขาดความมั่นใจในตนเองสะท้อนให้เห็นในภาษาที่ไม่แน่นอน เช่น “เดา” “อาจจะ” “หวัง” และสัญญาณอวัจนภาษาบางอย่าง เช่น ขมวดคิ้ว ไม่สบตา ท่าทางประหม่า ท่าทาง อ่อนแอ

4. แสดงความมั่นใจในตัวผู้ตาม (Express confidence in followers) แรงจูงใจ ต่อวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับความมั่นใจของผู้ตามในความสามารถของพวกเขาที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้คนจะ ทำงานได้ดีขึ้นเมื่อผู้นำคาดหวังต่อพวกเขาไว้สูงและแสดงความมั่นใจในตัวพวกเขา สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ ต้องส่งเสริมความมั่นใจและการมองโลกในแง่ดี เมื่องานยากหรืออันตรายหรือเมื่อสมาชิกใน ทีมขาดความมั่นใจในตนเอง ผู้นำควรเตือนผู้ตามถึงแนวทางที่จะเอาชนะอุปสรรค หากพวกเขาไม่เคย ประสบความสำเร็จมาก่อนสามารถเปรียบเทียบระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับความสำเร็จโดยทีม หรือ หน่วยขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน ทบทวนจุดแข็ง สินทรัพย์ และทรัพยากรที่เจาะจงรายการ ข้อได้เปรียบที่สัมพันธ์กับคู่ต่อสู้หรือผู้แข่งขันที่อธิบายว่าทำไมพวกเขาถึงดีเท่าหรือดีกว่าทีมก่อนหน้านี้ ที่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมประเภทเดียวกัน

5. ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลัก (Use dramatic, symbolic actions to emphasize key values) วิสัยทัศน์ได้รับการเสริมแรงโดยพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สอดคล้อง การกระทำเป็นสัญลักษณ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญหรือปกป้องคุณค่าที่สำคัญ ผลของการกระทำเชิงสัญลักษณ์จะเพิ่มขึ้นหากการกระทำนั้นกลายเป็นเรื่องราว ตำนานที่แพร่หลาย ในบุคลากรขององค์กร และมีการเล่าขานซ้ำแล้วซ้ำอีกหลายปีให้กับพนักงานใหม่

6. นำโดยเป็นแบบอย่าง (Lead by example) การกระทำสำคัญกว่าคำพูดวิธีหนึ่งที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวความมุ่งมั่นของผู้ตามได้คือการกำหนดตัวอย่างพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง การนำโดยเป็นตัวอย่างบางครั้งเรียกว่าการสร้างแบบอย่างเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการกระทำที่ไม่น่าพอใจ อันตราย ไม่เป็นทางการ หรือเป็นที่ถกเถียงกัน ผู้นำที่ให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานก็ควรปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน และควรเสียสละเป็นพิเศษเพื่อเป็นแบบอย่างผู้นำทางทหารที่สร้างแรงบันดาลใจจากที่สุดบางคน เป็นผู้นำที่นำกองกำลังของตนเข้าสู่สนามรบ และฝ่าฟันอันตราย และความยากลำบากร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแทนที่จะอยู่แนวหลัง ผู้บริหาร ในบริษัทขนาดใหญ่ที่ประสบปัญหาทางการเงิน หลังจากขอให้พนักงานเลื่อนการขึ้นเงินเดือนตามที่คาดหวัง ผู้บริหารก็ให้โบนัสตัวเองก่อนโต การกระทำเช่นนี้สร้างความชื่นเคื่องใจในหมู่พนักงาน และบ่อนทำลายความภักดีของพนักงานต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในพันธกิจ วิธีที่มีประสิทธิภาพ คือ การเป็นตัวอย่างโดยการตัดโบนัสผู้บริหารระดับสูงก่อนที่จะขอความเสียสละจากพนักงานระดับล่าง ค่านิยมของผู้นำควรแสดงให้เห็นในพฤติกรรมประจำวัน และต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่แค่เมื่อสะดวกเท่านั้น ผู้นำระดับสูงมักเป็นจุดสนใจเสมอ และการกระทำของผู้นำจะได้รับการตรวจสอบอย่างเข้มงวดโดยผู้ตามเพื่อหาความหมายที่ซ่อนอยู่ ซึ่งผู้นำอาจไม่ได้ตั้งใจ คำพูดที่คลุมเครือ และการกระทำที่ไร้เดียงสาอาจถูกบิดเบือน เพื่อหลีกเลี่ยงการส่งสารที่ดีความผิดพลาด ผู้นำควรตระหนัก ไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นหรือกระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น เพราะอาจถูกตีความได้หลากหลาย⁵²

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) พฤติกรรมการปฏิบัติรูปแบบภาวะผู้นำของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ได้ศึกษาประสบการณ์ ภาวะผู้นำทั้งเชิงพรรณนาและเชิงคุณภาพ ได้ข้อสรุปว่าองค์ประกอบ 5 ด้านของภาวะผู้นำ คือ

1. เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมและกระบวนการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบและเป็นระบบ การริเริ่ม หนึ่งในทักษะสำคัญที่ผู้บริหารควรมีคือทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะที่

⁵²Gary Yukl, **Leadership in organizations**, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2013), 332-335.

มีประโยชน์เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในทีมงานมีการติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ปรับปรุงกระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีทักษะการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ การวางแผนที่ดีสามารถค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการทดลองสิ่งต่าง ๆ จะช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงการสร้าง โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สร้างวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ โดยมีพื้นฐานนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าการส่งเสริมมุมมองของบุคคล ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนนี้ ผู้คนต้องการติดตามผู้ที่สามารถก้าวไปไกลกว่าความยากลำบากในปัจจุบัน ผู้บริหารพร้อมรับฟังความเห็นของทีมงาน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน

3. ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ ที่ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการถือเป็นจุดเด่นของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ผ่านการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) หมายถึง บทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงาน โดยมุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรนอกจากนี้ ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำเช่นนี้ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน

5. การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ผ่านการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ยังเน้นการสร้างควมไว้วางใจและสานสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเป็นทีมและความร่วมมือใน

การพัฒนาองค์กร ผู้บริหารยังทำให้ทุกคนรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี⁵³

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามภายในองค์กรของตน และเสริมแรงในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีกำลังใจในการทำงานส่งเสริมในทุกกิจกรรม ซึ่งความเป็นผู้นำไม่ได้มีตัวชี้วัดที่มาจากบุคลิกภาพแต่อย่างใด แต่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ความท้าทายต่อกระบวนการ 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น 5) การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อนำพาองค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

การบริหารวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานในสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งงานวิชาการมีหลักในการพัฒนาคนในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตราที่ 4 ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ คือ ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข⁵⁴

⁵³James M. Kouzes and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**, 5th ed. (California: Jossey-Bass, 2012), 14-24.

⁵⁴กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553), 2.

ความหมายการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ จุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำการพัฒนาหลักสูตรภายในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนจนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล ให้ประสบผลสำเร็จ⁵⁵

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่จัดกิจกรรมผ่านการแสวงหาความรู้ การสอน การวิจัย การประชุมการ ปฏิบัติงานวิชาชีพ การเผยแพร่ข้อมูลสิ่งพิมพ์ สูสาธารณะ เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยตามที่สถานศึกษากำหนดมุ่งหวังไว้⁵⁶

สัมมา รณิธย์ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยการร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนภายในโรงเรียนร่วมกัน เพื่อบ่มบ่มให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และ ภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด⁵⁷

จรุณี แก้วเอียน กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมในทุกชนิดสอดคล้องกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน⁵⁸

⁵⁵สุกัญญา แซ่มซ้อย, **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค พลิกผัน** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565), 44.

⁵⁶ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน** (กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.มีน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2563), 55.

⁵⁷สัมมา รณิธย์, **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2560), 99.

⁵⁸จรุณี แก้วเอียน, **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ** (สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, 2557), 7.

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การพัฒนาด้านวิชาการและการดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยมีการประสานงานของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งด้านการนิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินทางการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญกว่างานบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งในด้านมาตรฐานคุณภาพ ด้านตัวชี้วัด ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงมีบทบาทสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้อธิบายความสำคัญไว้ดังนี้

เอ็ดวาร์ด และคณะ (Edward W. And others) อ้างถึงใน ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง แนวคิดการจัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกของงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนี้ 1) งานวิชาการ ร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคคล ร้อยละ 20 3) งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 4) งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5⁵⁹

สุกัญญา แซ่มซ้อย กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารวิชาการ มีหน้าที่สำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพหรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การบริหารวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และ

⁵⁹ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน(กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.มิน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2563), 57.

การประเมินการเรียนรู้ รวมทั้งต้องเข้าใจบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶⁰

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของสถานศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการ ประมาณร้อยละ 40 ของเวลาทั้งหมด ดังนั้นคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือผลสำเร็จของงานวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาใดที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สถานศึกษานั้นจะได้ชื่อเสียงเป็นที่ให้การยอมรับ และได้รับความนิยมนจากผู้ปกครอง ถ้าสถานศึกษาใดที่มีความล้าหลังด้านงานวิชาการ สถานศึกษานั้นจะไม่ได้รับความเชื่อมั่น และไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนส่งผลเสื่อมถอยจนไม่ได้รับการยอมรับจนในที่สุด⁶¹

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญในการประเมินผลสัมฤทธิ์ว่าสถานศึกษานั้นมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการส่งผลให้ได้รับการยอมรับและความนิยมนจากผู้ปกครองและเกิดความเสื่อมถอยจนไม่ได้รับการยอมรับในที่สุด

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการความมุ่งหมายความปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานแล้วนั้นจำเป็นต้องมีหลักการเพื่อให้สถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการและกระบวนการ จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการบริหารงานวิชาการไว้โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามหลักการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กล่าวว่า การจัดการศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงจำเป็นต้องนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่าธรรมาภิบาลบูรณาการเข้ากับการดำเนินการด้านต่าง ๆ การบริหารวิชาการต้องมีหลักธรรมาภิบาล คือ หลักความคุ้มค่าและการได้ผลผลิตคุ้มค่าแก่การลงทุน ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรต้องมีคุณสมบัติ

⁶⁰สุกัญญา แซ่มซ้อย, การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค พลิกผัน (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565), 45.

⁶¹ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน(กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.มีน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2563), 57.

ดังต่อไปนี้ 1) ไม่ล่าออกกลางคัน 2) เรียนเกินเวลา หรือช้ากว่ากำหนด และ 3) หลักนิติธรรม คือ ความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่ทุกคนต้องถือปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกัน⁶²

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนมุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการและสามารถนำไปบริหารงานในโรงเรียน⁶³

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภายในสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทในการทำงานการบริหารวิชาการเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายการจัดการสถานศึกษาหลายด้านเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน โดยมีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

⁶²รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน *Administrational Management and school Base Basic*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (สงขลา: นำสิลป์โฆษณา, 2557), 32-33.

⁶³สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา*, (กรุงเทพฯ: ม.ป.พ, 2562), 13.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประกอบ 8 ด้าน สามารถจำแนกรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หลักสูตรที่มีอยู่แล้วได้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะกว้างๆ โดยยึดถือแผนการศึกษาของชาติ เพื่อให้ผู้ใช้ในระดับต่างๆ นำไปขยายหรือปรับเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น หมายถึง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จะเป็นการนำหลักสูตรระดับชั้นเรียนเป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เป็นการขยายและปรับให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่วนการพัฒนาหลักสูตรระดับชั้นเรียนเป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เป็นการขยายและปรับให้มีความสอดคล้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรชั้นเรียนเป็นการพัฒนาที่เน้นความต้องการและความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ซึ่งเป็นการปรับปรุงจุดประสงค์เนื้อหาวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอนโดยครูผู้เรียน จากแนวคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสูตร พบว่า เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบเป็นวงจรเชื่อมโยงกันในมิติต่างๆ นักพัฒนาหลักสูตรดำเนินการให้มีมิติต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้น มีสิ่งที่ต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายเบื้องต้นของหลักสูตรที่จัดทำนั้นให้ชัดเจนว่าเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตร หลังจากนั้นจึงเลือกเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผล และกำหนดรูปแบบการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการดำเนินการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปอย่างครบถ้วนและเกิดผลดีนั้น คือ ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสำหรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบ SPIE Model เป็นการผสมผสานบูรณาการองค์ประกอบที่ทำไมใจและสอดคล้องกัน เมื่อนำไปนำไปปฏิบัติจริงในสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของโรงเรียนโดยพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษานั้น จะทำให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงสังคมความเจริญก้าวหน้า วิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนด้วย

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลาย วิธีใหม่ หรือ New Normal เกี่ยวกับระบบการศึกษา การจัดการศึกษาที่ต้องมีการปรับตัว บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีการปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล การเรียนรู้ในยุค วิธีใหม่เป็นการเรียนรู้ที่มีแพลตฟอร์ม (Plattorm) และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของ

ผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยผู้สอนจะออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งรูปแบบการศึกษาในยุควิถีใหม่ เช่น การเรียนผ่านระบบออนไลน์ การเรียนในห้องเรียน การเรียนผสมผสานแบบออนไลน์ (Online) และแบบออนไซต์ (Onsite) หรือการเรียนแบบโฮมสคูล (Home School) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการเรียนแบบใดก็ตามจะเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และประเมินตนเองทำให้สามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา และไม่ได้ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนลดลง อีกทั้งผู้เรียนและผู้สอนสามารถยังได้ต่อกันได้อย่างเต็มที่อีกด้วย ซึ่งการศึกษาในยุควิถีใหม่ ผู้สอนควรมีการออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เหมาะสมกับความพร้อมและทรัพยากรของผู้เรียนเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองได้จากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ต้องมีการปรับตัวด้านการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ นั้นเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และประเมินตนเองข้อดีคือ ทำให้สามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี

นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการสอนยุควิถีใหม่ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางการศึกษาหมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์ และวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นสิ่งใหม่ใช้ในช่วงจำกัด และใช้งานอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางการศึกษามีความสำคัญหลายประการ เช่น ช่วยให้เด็กได้รับการส่งเสริม พัฒนาการและการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูมากขึ้น ช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างราบรื่น มีช่องทางในการพัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดแผนนโยบายได้อย่างเหมาะสม และช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประเภทของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางการศึกษา สามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์การแบ่ง เช่น เกณฑ์ลักษณะของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางการศึกษาที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์วิธีการ เกณฑ์บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร จำแนกได้เป็น 6 ประเภท คือ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแลเกณฑ์ภารกิจของสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีในการบริหารด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป หลักการใช้นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางการศึกษา มี 4 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล

หลักความประหยัด และหลักความเป็นธรรม การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา ซึ่งทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน มีขอบข่ายได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานหลักสูตร การบริหารงานการจัดประสบการณ์ การบริหารงานสนับสนุน การจัดประสบการณ์ การบริหารงานวัดและประเมินผล การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา และการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางในการใช้นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีการบริหารงานวิชาการ คือ นำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีมาใชวางแผนงานวิชาการ ทำงานเอกสาร บันทึกข้อมูล และบริหารจัดการข้อมูล กำกับติดตาม และนำไปประเมินสำเร็จรูปมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ การประเมินผลการใช้วัตกรรมการเรียน สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. แหล่งเรียนรู้

แหล่งเรียนรู้ในที่นี้หมายถึงแหล่งข้อมูลหรือศูนย์รวมประกอบด้วยข้อมูล ข่าวสาร ตามรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นที่สามารถนำมาจัดทำกิจกรรมเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพมีความรู้ความสามารถเป็นบุคคลแห่งเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเรียนรู้อย่างช่วงเมื่อของช่วง ซึ่งแหล่งแหล่งวันความสำคัญและมีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงเรื่องราวในท้องถิ่นสู่การอนุรักษรับสากล พัฒนาคุณลักษณะและความคือ ความเข้าใจในคุณค่า และทัศนคติ ค่านิยม ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ มีทักษะการลงหาความรู้ สามารถจัดการความรู้ ได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัวท้องถิ่นต่อไป แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีทั้งในโรงเรียน และชุมชน นอกจากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สถานที่ต่างๆ ก็จัดเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ โรงเรียนจัดการเรียนรู้ระหว่างห้องเรียน และชุมชนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด "เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ" ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ปลูกฝังสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง แหล่งการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ห้องสมุดโรงเรียน ฟอุมหุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือเรียน ห้องพิพิธภัณฑ หอุมลัดติมิเดีย หอุมคอมพิวเตอร หอุมอินเตอรเน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนรู้การสอน ศูนย์พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้การสอน หอุมปฏิบัติการวิทยาศาสตร์

ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องจริยธรรม ห้องศิลปะ สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ สวนธรรมะ และแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย แหล่งการเรียนรู้ประเภทสถานที่และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสถานศึกษาควรจำแนกประเภทของแหล่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงลักษณะที่ตั้ง ลักษณะการใช้งาน ทรัพยากรที่มีอยู่และบริบทของท้องถิ่น ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน ห้องพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา วัด ครอบครัว ท้องถิ่น สถานประกอบการ องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น หากสถานศึกษามีพื้นที่จำกัดหรือมีแหล่งแหล่งเรียนรู้น้อย ไม่เพียงพอ ไม่หลากหลาย สถานศึกษาสามารถดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ให้เกิดความหลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุดได้

5. กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมการแนะแนว เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงปัญญาและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งครูแนะแนวและครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวทำหน้าที่แนะแนว ให้การปรึกษาด้านการศึกษา อาชีพ การมีงานทำ ส่วนตัวและสังคม กิจกรรมแนะแนวยุควิถีใหม่ มีแนวทางจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน โดยมีแนวทางสร้างพื้นฐานการปรับตัวทางด้านส่วนตัวและสังคม แนะนำอาชีพให้นักเรียนรู้จัก จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านส่วนตัวและสังคมสร้างภูมิคุ้มกัน คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักค้นพบตนเองผ่านกิจกรรมที่หลากหลายในสถานการณ์ปัจจุบัน

6. การวัดและประเมินผลการศึกษา

แนวปฏิบัติการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการเด็กให้มีความยืดหยุ่นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้ ระดับอนุบาลประเมินร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองเหมาะสมตามสภาพบริบท ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดประเมินผล เน้นหลักฐานการเรียนรู้ เช่น ภาระงาน การบ้าน พฤติกรรมขณะเรียน มากกว่าการสอบ และการนับเวลาเรียนให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับรูปแบบการเรียนรู้ สามารถกำหนดแนวทางการนับเวลาเรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในทุกรูปแบบ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การทดสอบความสามารถด้านการอ่าน (RT) ชั้น ป.1 และการทดสอบความสามารถพื้นฐานด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์ (NT) ชั้น ป.3 ปีการศึกษา 2564 ให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บริการต้นฉบับแบบทดสอบ RT และ NT และหลักฐานการจบของผู้เรียน (ปพ. 1) โดยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นป.6 และชั้น ม.3 ให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เรียนแต่ละคน สำหรับ ชั้น ม.6 แจ้งการไม่ใช้ผล

คะแนนการสอบรายวิชา O-NET ในระบบการคัดเลือกกลางบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 เป็นต้นไป) โดยไม่นำผล O-NET มากรอกในทะเบียนแสดงผลการเรียน

7. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการตามนโยบาย กิจกรรม และภารกิจ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบแบบแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูล คุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัด การศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ประโยชน์ของการประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กรรมการสถานศึกษาได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม หน่วยงานที่กำกับดูแล ได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาตนเองชุมชนและสังคม ประเทศชาติ ได้เยาวชนและคนที่ดี มีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของ หน่วยงาน พระราชบัญญัติการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษา ได้แก่ มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 "การประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน" เป็นการดำเนินการประเมินผลติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการ ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับชุมชนและท้องถิ่น "การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก" เป็นการ ประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกให้ การรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพให้มีการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระบบการบริหารงานซึ่งต้องใช้องค์ประกอบ การวางแผนงานการปฏิบัติตามแผนงาน การติดตาม แผนงาน และการประเมินผลการทำงาน ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบย่อยต้องมีข้อปฏิบัติให้สอดคล้องกับ การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นเข็มทิศในการทำงานด้านประกันคุณภาพ การศึกษา และการประกันคุณภาพยุควิถีใหม่

8. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการภายในสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและส่งผล ต่อพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน หลักการนิเทศ เป็นการ แนะนำและพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมมีความเป็นประชาธิปไตยถูกหลักวิชาการและเป็นวิทยาศาสตร์ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนและต่อเนื่องโดยอยู่บนพื้นฐานของความเคารพนับถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาครูด้วยครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จะต้องช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพอันเป็นผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา เนื่องจากทุกวันนี้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นเข้ามาช่วยเหลือแนะนำ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ศึกษาข้อมูลต่างๆ จากภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเภของการนิเทศการศึกษา การนิเทศเป็นการช่วยให้การทำงานของครูและโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศการศึกษามี 2 วิธี คือ การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การนิเทศภายนอกเป็นการนิเทศจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้อยู่ในสถานศึกษาการนิเทศจากบุคคลภายนอกเป็นการให้คำแนะนำ ชี้แนะในเรื่องเกี่ยวกับความรู้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาหรือการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ ผู้นิเทศมีภาระหน้าที่หลายอย่างแต่หน้าที่หลักคือ การช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน ได้แก่ บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) บทบาทเป็นที่ปรึกษา (Consultant) บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม (Group Leader) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ เป็นผู้ประเมินผลการสอน ประเมินผลหลักสูตรบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล 6) บทบาทเป็นนักวิจัย บทบาทเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง บทบาทเป็นครุต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครูและแนะนำวิธีการสอนแก่ครูได้⁶⁴

⁶⁴ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ 51, พิมพ์ครั้งที่ 2 (สงขลา: เทมการพิมพ์, 2566), 276.

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขอบข่ายการบริหารงาน
วิชาการ 17 ด้าน ประกอบด้วย สามารถจำแนกรายละเอียดของในแต่ละด้าน ดังนี้**

**1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น**

กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นไว้ดังนี้ 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ 3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง 5) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

กำหนดแนวทางดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการ ไว้ดังนี้ 1) วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ 4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนารับการเรียนรู้ 6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนและช่วยเหลือผู้เรียนพิการด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดย 1.1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น 1.2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 1.3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ 1.4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก 1.5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล 2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา 4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กำหนดแนวทางดำเนินงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนาารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

กำหนดแนวทางดำเนินงานการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ดังนี้ 1) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ 2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา 3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน 4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มี

ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล 6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินการเรียน ด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการสอนผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ 3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย 4) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

กำหนดแนวทางดำเนินงานการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ หอสมุดดิจิทัล ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น 3) จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย ห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ 4) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินงานการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง 2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ 3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

กำหนดแนวทางดำเนินงานการแนะแนวไว้ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 2) จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน 3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน 5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว 6) ดูแลนิเทศกำกับติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 7) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน 8) ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษาองค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว 9) เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินงานการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไว้ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน 2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) 4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA 5) ตรวจสอบและ

ทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก 7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กำหนดแนวทางดำเนินการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการไว้ดังนี้

- 1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น 2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน 3) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ 4) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

กำหนดแนวทางดำเนินการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นไว้ดังนี้ 1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่น 2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ 4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ 2) จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา 3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น 6) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน 2) จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน 3) ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง 4) นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ 5) ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน 3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้ 1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนา

สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดย มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาห้องสมุด ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน 5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา⁶⁵

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาการศึกษาซึ่งคุณภาพทางวิชาการนั้นต้อง ประกอบทั้ง 17 ด้าน ที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ระบบการบริหารงานวิชาการมี ประสิทธิภาพมากขึ้นและยังมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน โดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้มีการติดตาม นิเทศ วางแผนตรวจสอบ ทำให้เกิดประสิทธิภาพให้ตรงตาม เป้าหมายที่วางแผนจนเกิดการพัฒนาลักษณะอย่างที่เป็นระบบ ซึ่งผลประโยชน์จะต้องเกิดกับผู้เรียน มากที่สุด

ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 239/1 หมู่ที่ 2 ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย

⁶⁵สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหาร โรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 42-49.

อาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับสหภาพพม่า

วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน
2. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
4. พัฒนาระบบและกลไกด้านความปลอดภัยในทุกมิติ
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะประจำสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
8. น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน
9. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ แหล่งเรียนรู้และบริบทท้องถิ่น
10. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรม ระบบ ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียม

6. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความ รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน

ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ปลอดภัยรอบด้าน มาตรฐานคุณภาพ โอกาสเท่าเทียม บริหารเปี่ยมประสิทธิภาพ

ค่านิยมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

จิตบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือวินัย ก้าวไกลสู่ความเป็นหนึ่ง

1. ค่านิยมองค์กร

1.1 จิตบริการ (Pleasure Service Mind) หมายถึง การมีใจรักในการให้บริการ เต็มใจ บริการ ประกอบด้วย มีรอยยิ้ม กระตือรือร้น เอาใจใส่ผู้รับบริการ รวดเร็วกระฉับกระเฉง บริการ มีคุณค่า น่าประทับใจ สุภาพอ่อนโยน และอดทนเก็บอารมณ์

1.2 ประสานความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มหรือหน่วยงานหรือองค์กร ต่างๆ ทำงานร่วมกัน โดยมีความสามัคคี สมานฉันท์ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน และมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ยึดถือวินัย (Keep Disciplined) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันใน องค์กร ได้แก่ กฎหมาย จรรยาบรรณ สัญญาจ้าง ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ ประเพณีปฏิบัติ หรือสิ่งที่เป็น ข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความคล่องตัวในการทำงาน มีความปลอดภัย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

1.4 ก้าวไกลสู่ความเป็นหนึ่ง (One) หมายถึง การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ผล มีคุณภาพ มาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สู่เป้าหมายเดียวกัน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2. จุดเน้น 4 ด้าน

2.1 ปลอดภัยรอบด้าน หมายถึง นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความปลอดภัยทุกมิติ

2.2 มาตรฐานคุณภาพ หมายถึง

2.2.1 ผู้เรียนมีคุณภาพด้านวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต และมีศักยภาพในการแข่งขัน

2.2.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานในทุกด้าน

2.2.3 มีโอกาสเท่าเทียม หมายถึง ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเข้มแข็ง

2.2.4 บริหารเปี่ยมประสิทธิภาพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้สถานศึกษา ทุกแห่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิชาชีพครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์/ผู้บริหารการศึกษา ระบบประกันคุณภาพการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ และระบบราชการและการบริหารภาครัฐดิจิทัล บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่พึงพอใจ

3. ขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์

3.1 สร้าง หมายถึง สร้างการพัฒนา ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

3.2 เสริม หมายถึง เสริมให้เข้มแข็ง ส่งเสริมความเป็นเลิศ เสริมจุดเด่น

3.3 เต็ม หมายถึง เต็มสิ่งที่ต้องปรับปรุง ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ยังขาดตกบกพร่อง

3.4 เต็ม หมายถึง เต็มศักยภาพ เต็มความรู้ความสามารถ เต็มเวลา และเต็มใจ

4. การบริหารจัดการองค์กรคุณภาพ

4.1 Input หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย Man (บุคลากร), Money(งบประมาณ), Materials (วัสดุอุปกรณ์), Management (การบริหาร การจัดการ) และ Motivation (แรงจูงใจ)

4.2 Process หมายถึง กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างยั่งยืน ด้วยกลยุทธ์ สร้าง เสริม เติม เต็ม โดยขั้นตอนดำเนินการ

4.2.1 ทบทวนตนเองและวิเคราะห์องค์กร

4.2.2 ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ สร้าง เสริม เติม เต็ม

4.2.3 นิเทศ ติดตามแบบ PAOR/AAR และประเมินผล

4.2.4 พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2.5 ให้อำนาจและกำลังใจ

4.2.6 เผยแพร่ผลงาน/นวัตกรรม/ร่วมภาคภูมิใจ

4.3 Output 5 Smart หมายถึง ผลสำเร็จด้านนักเรียน ครู ผู้บริหาร องค์กร และ เครือข่ายที่มีผลจากการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน

4.3.1 Smart Student - เก่ง : วิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต ศักยภาพในการ แข่งขัน - ดี : คุณลักษณะอันพึงประสงค์ - มีสุข : สุขภาพกายและจิตดี

4.3.2 Smart Teacher - เก่ง : การบริหารจัดการห้องเรียน มีนวัตกรรม ก้าวหน้าในวิชาชีพ - ดี : มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ - มีสุข : สอนเห็นผลคนชื่นชม

4.3.3 Smart Director - เก่ง : ผู้นำทางวิชาการ มีนวัตกรรม ก้าวหน้าในวิชาชีพ - ดี : มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมาภิบาล - มีสุข : ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

4.3.4 Smart Organization - มีคุณภาพมาตรฐาน ระบบประกันคุณภาพภายใน ที่เข้มแข็ง – สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เพียงพอ ปลอดภัย สวยงาม - เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - มี Best Practice หรืออัตลักษณ์ หรือเอกลักษณ์ขององค์กร

4.3.5 Smart Network - ประสานความร่วมมืออย่างรอบด้าน – เกิดผลลัพธ์ต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.4 Out Come หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างยั่งยืน

4.5 Feedback หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยกระบวนการนิเทศ PAOR/AAR

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อยจำนวนสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 118 แห่ง⁶⁶ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของรัฐ 118 แห่ง แบ่งตามอำเภอ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1			
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 35 แห่ง			
1	บ้านหนองกก	19	บ้านยุบพริก
2	บ้านทุ่งเคล็ด	20	บ้านคลองซ้ายธง
3	ด่านสิงขร	21	ยุวสมาคมประจวบคีรีขันธ์อนุสรณ์
4	อุดมราชภักดี	22	บ้านบึง
5	บ้านทางหวาย	23	อนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์(สละชีพ)
6	บ้านหนองหิน	24	บ้านคันกระได
7	บ้านคลองวาฬ	25	อนุบาลประจวบคีรีขันธ์
8	บ้านห้วยกอมิตรภาพที่ 72	26	หาดสนุกราชบุรุษบำรุง
9	บ้านห้วยใหญ่	27	ประชาสงเคราะห์อุปถัมภ์
10	เศรษฐพานิชวิทยา	28	ประชานุเคราะห์วิทยา
11	พัฒนาประชานุเคราะห์	29	บ้านอ่าวน้อย
12	บ้านห้วยน้ำพุ	30	บ้านหนองเสือ
13	ประชารังสรรค์	31	เนินแก้ววิทยาการ
14	วัดปากคลองเกลียว	32	บ้านย่านซื่อ
15	บ้านท่าฝาง	33	สามัคคีร่วมจิต
16	วัดบ่อนอก(ทองวิทยา)	34	ไทยรัฐวิทยา 65 (วังไทรตึง)
17	บ้านคอกช้าง	35	วังมะเตี๋ย
18	บ้านหนองบุหลก		

⁶⁶สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2566 – 2570,” 10 ธันวาคม 2566.

อำเภอทับสะแก 25 แห่ง			
1	บ้านพุตะแบก	14	อ่างทองพัฒนา
2	วัดทุ่งประดู่	15	บ้านไร่โน
3	วัดทุ่งกลาง	16	บ้านหินเทิน
4	บ้านดอนใจดี	17	บ้านเนินดินแดง
5	บ้านมะเดื่อทอง	18	ประชาพิทักษ์
6	วัดนาหูกวาง	19	บ้านทุ่งยาว
7	วัดนาล้อม	20	บ้านห้วยยางมิตรภาพที่ 35
อำเภอทับสะแก 25 แห่ง (ต่อ)			
8	อนุบาลทับสะแก	21	บ้านอ่างทอง
9	บ้านดอนทราย	22	บ้านสีดางาม
10	พระราชารักษ์บำรุง	23	บ้านวังยาง
11	สมาคมเลขานุการสตรี 2	24	วัดหนองหอย
12	บ้านเหมืองแร่	25	บ้านหนองมะค่า
13	บ้านทุ่งตาแก้ว		
อำเภอบางสะพาน 36 แห่ง			
1	บ้านห้วยทรายขาว	19	บ้านในลือค
2	บ้านดอนทอง	20	วัดธงชัยธรรมจักร
3	วัดนาผักขวง	21	วัดดอนยาง
4	บ้านถ้ำเขาน้อย	22	บ้านหนองมงคล
5	บ้านดอนสง่า	23	บ้านทุ่งเชือก
6	อนุบาลบางสะพาน	24	บ้านหนองระแวง
7	สมาคมเลขานุการสตรี 1	25	วัดถ้ำคีรีวงศ์
8	บ้านหนองจันทร์	26	บ้านหินกอง
9	บ้านยางเขา	27	บ้านชะมวง
10	บ้านหนองหญ้าปล้อง	28	บ้านสวนหลวง
11	บ้านวังยาว	29	บ้านห้วยแก้ว
12	บ้านทองมงคล	30	บางสะพาน
13	บ้านราษฎร์ประสงค์	31	บ้านท่าขาม
14	บ้านธรรมรัตน์	32	บ้านดอนสำราญ

อำเภอบางสะพาน 36 แห่ง (ต่อ)			
15	บ้านเขามัน	33	บ้านดอนสำนัก
16	บ้านมรสวบ	34	บ้านคลองลอย
17	บ้านดงไม้งาม	35	บ้านวังน้ำเขียว
18	ไตรกิตทัตตานนท์	36	ธนาคารอมสิน
อำเภอบางสะพานน้อย 22 แห่ง			
1	มูลนิธิศึกษา	12	บ้านทุ่งสีเสียด
2	บ้านไร่บนสามัคคี	13	บ้านทรายทอง
3	บ้านบางเจริญ	14	บ้านหนองซ้อง
4	บ้านทองอินทร์	15	บ้านทุ่งไทร
5	บ้านช้างเผือก	16	บ้านบางสะพานน้อย
6	บ้านไชยราช	17	วัดดอนตะเคียน
7	อนุบาลบางสะพานน้อย	18	บ้านทุ่งกะโดน
8	บ้านบางเปิด	19	บ้านปากคลอง(ราษฎร์อุปการณ)
9	บ้านฝั่งแดง	20	บ้านหนองห้วยฝาด
10	วัดกำมะเสน	21	วัดเขาราชบุรีบำรุง
11	บ้านห้วยสัก	22	บ้านปากแพรก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.39) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ ด้านการสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาภูมิเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.38) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ระดับความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ และสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .946 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 89.5 (R^2 = .895) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐานตามวิธี Stepwise⁶⁷

ทัศนีย์ หม้อทอง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง⁶⁸

จุฑารัตน์ นิรันดร์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

⁶⁷สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2,” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* 30, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 183-184.

⁶⁸ทัศนีย์ หม้อทอง, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี,” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี* 8, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 80.

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง คือ การกระตุ้นทางสติปัญญากับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา⁶⁹

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับด้านการบริหารงาน

⁶⁹จุฑารัตน์ นิรันดร์, “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2,” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6, 5 (พฤษภาคม 2564): 318-319.

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01⁷⁰

ดวงใจ นามลังกา ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นต้นแบบนำทาง และความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยหลายแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบหน้าที่และส่งเสริมครูในทุกด้านตามความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการเผยแพร่ผลงาน และรางวัลของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน และร่วมแสดงความยินดีแก่ครูในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม⁷¹

อัศวิน อินตา ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

⁷⁰จิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2565): 1-2.

⁷¹ดวงใจ นามลังกา, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 15, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565): 129-130.

สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷²

วสิน แสงหัวช้าง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า (ก) จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ข) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (ค) จำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁷³

มาลัย แสงสว่าง ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁴

⁷²อศวิน อินตา, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2,” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี** 14, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 245.

⁷³วสิน แสงหัวช้าง, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1,” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ** 3, 2 (มีนาคม - เมษายน 2566): 215.

⁷⁴มาลัย แสงสว่าง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท,” **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์** 6, 1 (มกราคม - เมษายน 2566): 126.

เกศินี สิงห์ลา ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูง ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ⁷⁵

พงศธร เพชรเทพ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษาและ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ

⁷⁵เกศินี สิงห์ลา, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2,” วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 8, 1 (มกราคม - มีนาคม 2567): 219.

โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁶

สุนันทาดี คำมา ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 17 ด้าน⁷⁷

มนตรา แสนคำ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การระดมทุนทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ 2. การบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์

⁷⁶พงศธร เพชรเทพ, “การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1,” วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567): 84.

⁷⁷สุนันทาดี คำมา “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ,” วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ+สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดอกเตอร์เคน 5, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568): 123.

กับความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁸

รฐนนท์ จงเทพ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และต่ำสุดคือด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมจัดอบรมพัฒนาครูให้มีความสอดคล้องกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น 3) เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐานให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนเพื่อให้การวัดและประเมินผลเกิดประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษางานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยนั้นมาใช้แก้ปัญหา 5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา⁷⁹

แคทรียา นาคเนียม ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการ

⁷⁸มนตรา แสนคำ “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,” วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิศิฐาราม 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2567): 56-57.

⁷⁹รฐนนท์ จงเทพ “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5,” วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์ 3, 1 (มกราคม-มีนาคม 2568): 123.

นิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2⁸⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์ลา อี.วอล (Karla E. Wells) ได้ศึกษาเรื่อง การเปิดตัวผู้นำโรงเรียนรุ่นต่อไป: มุมมองชาติพันธุ์วิทยาเกี่ยวกับโค้ชผู้นำและประสบการณ์ของพวกเขาในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารโรงเรียนใหม่จากการเข้าร่วมโค้ชแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า โค้ชที่ใช้รูปแบบการฝึกสอนแบบผสมผสานสนับสนุนการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงหลายประการของผู้ฝึกสอน โค้ชมุ่งเน้นไปที่ทักษะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นหลัก โค้ชมองว่าการพัฒนาทักษะการสื่อสารได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการฝึกสอน และอุปสรรคที่คาดการณ์ไว้คือขอบเขตทักษะที่โค้ชเป็นผู้ฝึกสอนมากที่สุด จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปว่าโค้ชที่ใช้รูปแบบการฝึกสอนแบบผสมผสานมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ฝึกสอน และเน้นการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกัน โค้ชที่ฝึกฝนรูปแบบการฝึกสอนแบบผสมผสานยังสนับสนุนทักษะการสร้างความสัมพันธ์ของผู้ฝึกสอนอีกด้วย ดูเหมือนว่าโค้ชจะเน้นการสอนไปที่ความต้องการตามสถานการณ์ของผู้ฝึกสอน จากผลการศึกษาครั้งนี้ ขอแนะนำว่าเพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำโรงเรียนพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการเป็นผู้นำโรงเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับเงินทุนสำหรับการฝึกสอน ความเป็นผู้นำมีการจัดให้มีโค้ชเพื่อสนับสนุนผู้นำโรงเรียนทุกคน กลุ่มสมาคมของเขตจัดตั้งขึ้นแบบมืออาชีพกลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อช่วยให้โค้ชเพิ่มทักษะการฝึกสอนให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและทักษะการพัฒนาความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และโค้ชจะได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพที่ทันสมัยในประเด็นสำคัญในปัจจุบันที่ผู้นำโรงเรียนต้องเผชิญ⁸¹

⁸⁰แคทรียา นาคเนียม “การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1,” วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2568): 1.

แอนนา เจ โทมัส (Anna J. Thomas) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสไตล์การเป็นผู้นำของผู้บริหารและการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชิงปริมาณเชิงสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษามุมมองของครูเกี่ยวกับสไตล์การเป็นผู้นำของผู้บริหารจากเขตหนึ่งในสหรัฐอเมริกาโดยวัดจากแบบสอบถามผู้นำหลายมิติ (MLQ) และเชื่อมโยงข้อมูลกับข้อมูล NWEA ของเขตตามครูที่ไม่ถึงเป้าหมาย ตรงตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมายจากปีการศึกษา 2019-2020 ผลการศึกษานี้ไม่ได้พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญอย่างสรุปได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อแยกข้อมูลและทำการวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์และผลลัพธ์ที่เป็นไปได้อื่น ๆ ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญเนื่องจากครูรายงานความต้องการให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษาคำถามว่าผู้อื่นรับรู้สไตล์การเป็นผู้นำอย่างไรซึ่งส่งผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกคนในด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา⁸²

เจเรมี วิลเลียมส์ (Jeremy Williams) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อความมุ่งมั่นขององค์กรครูในเมืองที่มีความยากจนสูง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความมุ่งมั่นขององค์กรของครูครูได้มีการสำรวจแบบออนไลน์สำหรับครูและอาจารย์ใหญ่ ข้อมูลเชิงปริมาณได้รับการวิเคราะห์และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสองประการระหว่างองค์ประกอบย่อยของผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นขององค์กรครู นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อทำความเข้าใจ

⁸¹Karla E. Wells, “Launching the Next Generation of School Leaders:

An Ethnographic Look at Leadership Coaches and Their Experiences on the Development of Transformational Leadership Skills in New School Administrators as a Result of Participating in the Blended Coaching Mode” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Organizational Leadership, School of Education, Brandman University, 2024), 7-8.

⁸²Anna J. Thomas, “The Relationship Between Teacher’s Perception of Administrator Leadership Style and Student Achievement Quantitative Correlational Study” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Educational Leadership, University of Phoenix, 2022), 3.

ปรากฏการณ์นี้ได้ดีขึ้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีแนวโน้มที่จะยังคงทุ่มเทให้กับโรงเรียนของตน หากผู้นำได้รับการพิจารณาว่ามีอิทธิพลในอุดมคติและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ⁸³

เจสัน ซี ฮาร์ดแมน (Jason C. Hardman) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การผู้นำการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยของรัฐอเมริกัน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ข้อมูลเน้นประเด็นหลัก 4 ประการของแนวทางปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ อิทธิพลในอุดมคติ แรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพิจารณาเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมาตรฐานทางศีลธรรมในระดับสูง แรงดึงดูดส่วนบุคคล และความดีอันในการแสวงหาอิทธิพลต่อผู้อื่น พวกเขายังบ่มเพาะกรอบความคิดที่เติบโต การคิดล่วงหน้า และวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศเพื่อจูงใจผู้อื่น นอกจากนี้ พวกเขาส่งเสริมการเรียนรู้และการค้นพบ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ก้าวหน้า การคิดอย่างมีวิจารณญาณที่มีประสิทธิภาพ และการคิดนอกกรอบเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สุดท้ายนี้ พวกเขาสร้างการเชื่อมต่อที่เป็นรายบุคคล รับทราบและตรวจสอบความรู้สึก ใช้แนวทางที่เป็นส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นนอกเหนือไปเป็นรายบุคคลได้ การศึกษานี้มีส่วนช่วยในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาระดับอุดมศึกษา และให้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้นำมหาวิทยาลัยเพื่อนำทีมของตนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาสรุปด้วยการอภิปรายผลหลัก ข้อเสนอ และการประยุกต์ใช้⁸⁴

เคนนิงตัน เจสสิก้า (Kennington Jessica) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารด้านวิชาการกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างไรโดยอิงจากผลตอบรับของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างและมหาวิทยาลัยกำลังร่วมมือกันสร้างหลักสูตรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โครงการ Real Id กำลังถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรแม้ว่าการฝึกงานจะเป็นครูแทนที่จะเป็นผู้บริหารวิชาการเพื่อผลักดันการตัดสินใจในหลักสูตร (ง) ต้องการข้อเสนอแนะแนวโน้มก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการ ข้อเสนอแนะจากนายจ้างมุ่งเน้นไปที่ทักษะการเตรียมสถานที่มากกว่าเนื้อหาหลักสูตรแนวคิดหรือ

⁸³Jeremy Williams, “Exploring Transformational Leadership of Principals and the Impact on the Organizational Commitment of Teachers in High Poverty Urban Charter Schools” (Ph.D. dissertation, Doctor of Philosophy Organizational Leadership, Indiana Wesleyan University, 2020), 4.

⁸⁴Jason C. Hardman, “Transformational Leadership Strategies in U.S. Public Universities” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, 2023), 11.

ความรู้ในอุตสาหกรรม และคำถามที่ว่าครูยินดีที่จะแก้ไขข้อเสนอแนะของนายจ้างผ่านการเรียนหลักสูตรหรือไม่⁸⁵

ฟรีช ลาร์รี เบนเน็ต (Friis Larry Bennett) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านวิชาการต่อสมาชิกภาพ การทำข้อตกลงร่วมกัน และผลผลิตที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีขอบเขตเพียงใดในการสร้างความแตกต่างในการเรียกและการเป็นสมาชิกของผู้ติดตาม และความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิผลของผู้ติดตามมากน้อยเพียงใด ชุดข้อมูลจากมหาวิทยาลัยสี่แห่งถูกรวบรวมเข้าด้วยกันและส่งผลให้มีขนาดตัวอย่างเป็น $N =$ ผู้เข้าร่วม 148 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อจัดดู ขนาดตัวอย่างคือ $N = 124$ มีการทดสอบสมมติฐานและดำเนินการทดสอบตัวอย่างอิสระสำหรับค่า p ซึ่งพิสูจน์ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง สองกลุ่ม RQ1 แสดงค่า $p < .05$ ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในการโทรระหว่างทั้งสองกลุ่ม RQ 2 พบว่า $p < .001$ แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการเป็นสมาชิกของพนักงาน RQ3, $p < .001$ ยังแสดงให้เห็นความแตกต่างในความมุ่งมั่นระหว่างกลุ่มอีกด้วย RQ 4 สรุปว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน $p < .001$ ผู้บริหารที่แสดงความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณอาจอธิบายจำนวนการเรียกของพนักงาน สมาชิกภาพ คำมั่นสัญญา และประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่า⁸⁶

สรุป

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ โดยการสืบค้นข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีได้นั้นคือการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาสะท้อนถึงความผลสำเร็จของสถานศึกษาไปสู่

⁸⁵Kennington Jessica, “How Academic Administrators Shape Experiential Learning Curriculum Based on Employer Feedback” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Organizational Leadership, Capella University, 2021), 3.

⁸⁶ Friis, Larry Bennett, “Spiritual Leadership Influences of Academic Administrators on Follower Calling, Membership, Commitment, and Productivity” (Ph.D. dissertation, Doctor of Business Administration, Grand Canyon University, 2021), 5.

ความสำเร็จได้นั้น คือ ผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมี ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ได้จำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 5 ประการ ประกอบด้วย 1) เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) และ 5) การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) ส่วนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา นั้นผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 118 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน และครู สถานศึกษาละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย การศึกษาปัญหาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลทางสถิติ ข้อมูลสารสนเทศ บทความวรรณกรรม เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย เพื่อเสนอขอความเห็นชอบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย การดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัยซึ่งได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

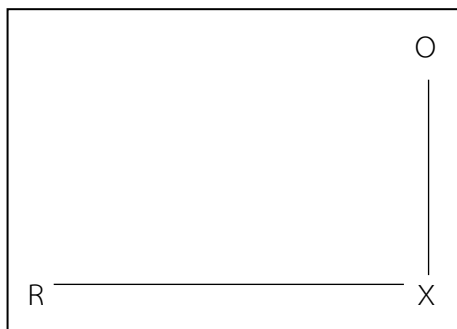
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะเพื่อจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติการจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 แบ่งเป็น 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 35 แห่ง อำเภอทับสะแก 25 แห่ง อำเภอบางสะพาน 36 แห่ง และอำเภอบางสะพานน้อย 22 แห่ง รวมทั้งสิ้น 118 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 92 แห่ง ซึ่งได้จากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸⁷ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 27 แห่ง อำเภอทับสะแก 20 แห่ง อำเภอบางสะพาน 28 แห่ง และอำเภอบางสะพานน้อย 17 แห่ง รวมทั้งสิ้น 92 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษาจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาละ 1 คน และครู สถานศึกษาละ 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 แห่ง และผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 184 คน ดังตารางที่ 5

⁸⁷Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Education and Psychological Measurement** 30, 3 (1970): 608.

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สถานศึกษาสังกัด สพ.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม(คน)
เมืองประจวบคีรีขันธ์	35	27	27	27	54
ทับสะแก	25	20	20	20	40
บางสะพาน	36	28	28	28	56
บางสะพานน้อย	22	17	17	17	34
รวม	118	92	92	92	184

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Force Choice)

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของคูทซ์ และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมและกระบวนการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบและเป็นระบบ การริเริ่ม หนึ่งในทักษะสำคัญที่ผู้บริหารควรมีคือทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในทีมงานมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ปรับปรุงกระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีทักษะการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ การวางแผนที่ดีสามารถค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการทดลองสิ่งต่าง ๆ จะช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงการสร้าง โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สร้างวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ โดยมีพื้นฐานนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าการส่งเสริมมุมมองของบุคคล ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนนี้ ผู้คนต้องการติดตามผู้ที่สามารถก้าวไปไกลกว่าความยากลำบากในปัจจุบัน ผู้บริหารพร้อมรับฟังความเห็นของทีมงาน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน

2.3 ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ ที่ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการถือเป็นจุดเด่นของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ผ่านการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.4 การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) หมายถึง บทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงาน โดยมุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรนอกจากนี้ ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำเช่นนี้ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน

2.5 การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ผ่านการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ยังเน้นการสร้างคามไว้วางใจและสานสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเป็นทีมและความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารยังทำให้ทุกคนรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 17 ด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) หมายถึง การวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) หมายถึง วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4) หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดยให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น และทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) หมายถึง การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ศึกษา ค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

3.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) หมายถึง กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และจัดให้มีการส่งเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งการเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

3.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) หมายถึง กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

3.9) การนิเทศการศึกษา (Y₉) หมายถึง การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง โดยการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.10) การแนะแนว (Y₁₀) หมายถึง กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการนิเทศกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y₁₁) หมายถึง กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) การดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

3.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y₁₂) หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน และองค์กรอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ และการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

3.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y₁₃) หมายถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่น ภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิทยาการ ในที่อื่น ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

3.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y₁₄) หมายถึง การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์กรฯ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับ ครอบครัวย องค์กร สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

3.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา(Y₁₅) หมายถึง ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

3.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) หมายถึง ศึกษาวเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสือ อ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

3.17) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) หมายถึง การจัดการให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นเลือกตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ในส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁸⁸ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

⁸⁸Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1992), 74.

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และนิยามตัวแปรของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วจึงปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือได้รับคำแนะนำ ตรวจสอบ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยจัดทำเป็นข้อคำถามจำนวน 74 ข้อ พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁹ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.7 ซึ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ 0.936 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ 0.975 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.978

5. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ และนำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาคีวิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ออกให้ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ส่วนหนึ่งสำหรับสถานศึกษาที่ไม่สะดวกในการเดินทางหรือการส่งแบบสอบถามฉบับเอกสารสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้จัดเก็บแบบสอบถามฉบับเอกสารด้วยตนเองหรือส่งคืนทางไปรษณีย์แก่ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถานศึกษา เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁸⁹Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 5th ed. (New York: Harpercollin College Div, 1990), 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยพิจารณา ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁹⁰ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient : r_{xy}) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 2 ชุด มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้ง

⁹⁰John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 4th ed (Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 2016), 190.

2 ชุด มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ⁹¹ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 92 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 27 แห่ง อำเภอทับสะแก 20 แห่ง อำเภอบางสะพาน 28 แห่ง และอำเภอบางสะพานน้อย 17 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน และครู สถานศึกษาละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวความคิดคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

⁹¹ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 251.

การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวความคิด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ
(percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product
moment correlation coefficient : r_{xy})



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 สถานศึกษา มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน และครู สถานศึกษาละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งคืน 87 สถานศึกษา จำนวน 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.57 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ได้รับแบบสอบถามส่งคืน จำนวน 87 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 174 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	35	20.11
2) หญิง	139	79.89
รวม	174	100
2. อายุ		
1) 25-35 ปี	58	33.33
2) 36-45 ปี	61	35.06
3) 46-55 ปี	35	20.11
4) อายุ 56 ปีขึ้นไป	20	11.50
รวม	174	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	64	36.79
2) ปริญญาโท	105	60.34
3) ปริญญาเอก	5	2.87
รวม	174	100
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
1) ผู้บริหารโรงเรียน	87	50.00
2) ครู	87	50.00
รวม	174	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 10 ปี	70	40.23
2) 11 - 20 ปี	67	38.51
3) 21-30 ปี	12	6.89
4) มากกว่า 30 ปี	25	14.37
รวม	174	100

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 79.89 และเพศชายจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.87 ตามลำดับ ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากันคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และ ครูจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์ในการทำงาน มากที่สุดคือ ประสบการณ์ระหว่างต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.23 รองลงมาคือ ประสบการณ์ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 ประสบการณ์มากกว่า 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 และประสบการณ์ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งคืน จำนวน 174 ฉบับ จากสถานศึกษา ทั้ง 87 สถานศึกษา จากนั้นนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

($n = 87$)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
1	เป็นต้นแบบนำทาง (X_1)	4.14	0.23	มาก
2	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)	4.38	0.38	มาก
3	ความท้าทายต่อกระบวนการ (X_3)	4.34	0.36	มาก
4	การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)	4.56	0.40	มากที่สุด
5	การสร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	4.17	0.27	มาก
รวม (X_{tot})		4.32	0.22	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.40) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.38) ความท้าทายต่อกระบวนการ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.36) การสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.27) และเป็นต้นแบบนำทาง ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.40 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.22 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกเป็นรายข้อจากตัวแปรต้นที่ศึกษาจำนวน 17 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8 – ตารางที่ 12

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านเป็นต้นแบบนำ (X_1)

(n = 87)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	เป็นต้นแบบนำทาง (X_1)			
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นระเบียบและเป็นระบบ โดยริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน	4.15	0.36	มาก
2	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	4.11	0.32	มาก
3	ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.13	0.33	มาก
4	ผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.18	0.39	มาก
รวม (X_1)		4.14	0.23	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านเป็นต้นแบบนำทาง (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.39) ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นระเบียบและเป็นระบบ โดยริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.36) ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{x} = 4.13$,

S.D. = 0.33) และผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.11 , S.D. = 0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.39 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.23 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)

(n = 87)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)			
1	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่น พัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	4.37	0.49	มาก
2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน อยู่เสมอๆเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน	4.33	0.47	มาก
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน	4.45	0.50	มาก
รวม (X_2)		4.38	0.38	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.45 , S.D. = 0.50) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่น พัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.49) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน อยู่เสมอๆเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.38 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านความท้าทายต่อกระบวนการ (X_3)

(n = 87)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านความท้าทายต่อกระบวนการ (X_3)			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาไอเดียใหม่ๆจนได้รับการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	4.25	0.44	มาก
2	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน	4.31	0.47	มาก
3	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.45	0.50	มาก
รวม (X_3)		4.34	0.36	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านความท้าทายต่อกระบวนการ (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.47) และผู้บริหารสถานศึกษาไอเดียใหม่ๆจนได้รับการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.36 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมการ
ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)

(n = 87)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)			
1	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมการทำงาน เพิ่มขีด ความสามารถเพิ่มในการปฏิบัติงานโดยการทำงาน ร่วมกัน	4.61	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการวางแผนการ ทำงานร่วมกันช่วย เสริมสร้างความร่วมมือและความ รับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร	4.54	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร มีการติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.52	0.50	มากที่สุด
รวม (X_4)		4.56	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้
ผู้อื่น (X_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมการทำงาน เพิ่ม
ขีดความสามารถเพิ่มในการปฏิบัติงานโดยการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.49) ผู้บริหาร
สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการวางแผนการทำงานร่วมกันช่วย เสริมสร้างความร่วมมือและความ
รับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.51) และผู้บริหาร มีการติดตาม และ
ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง
0.40 – 0.51 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.40 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการ
ตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างขวัญ
กำลังใจ (X_5)

(n = 87)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (X_5)			
1	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจกับการปฏิบัติงาน กระตุ้น ความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการ ปฏิบัติงาน	4.21	0.41	มาก
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อ เสริมสร้างแรงจูงใจ	4.24	0.43	มาก
3	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจสานสัมพันธ์ภายในภายใน องค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ	4.15	0.36	มาก
4	ผู้บริหารทำให้ทุกคนภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.08	0.27	มาก
รวม (X_5)		4.17	0.27	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (X_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจสานสัมพันธ์ภายในภายในขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.36) และผู้บริหารทำให้ทุกคนภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.27 – 0.43 โดยรวมของข้อมูลแล้ว

เท่ากับ 0.27 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งคืนจำนวน 174 ฉบับ จากสถานศึกษาทั้ง 87 สถานศึกษา จากนั้นหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 87)

ด้าน	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)	4.40	0.37	มาก
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)	4.43	0.39	มาก
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)	4.29	0.38	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4)	4.44	0.41	มาก
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)	4.38	0.43	มาก
6	การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)	4.40	0.34	มาก

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) (ต่อ)

(n = 87)

ด้าน	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (ต่อ)	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)	4.16	0.33	มาก
8	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)	4.18	0.36	มาก
9	การนิเทศการศึกษา (Y_9)	4.12	0.26	มาก
10	การแนะแนว (Y_{10})	4.37	0.41	มาก
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})	4.41	0.36	มาก
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})	4.17	0.32	มาก
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})	4.28	0.42	มาก
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})	4.38	0.41	มาก
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})	4.23	0.36	มาก
16	การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})	4.40	0.44	มาก
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})	4.21	0.31	มาก
รวม (Y_{tot})		4.31	0.31	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.41) การวางแผนงานด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.39) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.36) การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.34) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.37) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.44) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.41) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.43) การแนะแนว ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.38) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.42) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.36) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.31) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.36) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.32) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.33) และการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.44 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.31 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกเป็นรายข้อจากตัวแปรตามที่ศึกษาจำนวน 17 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 14 – ตารางที่ 30

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)			
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้	4.34	0.48	มาก
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) (ต่อ)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)			
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งชุมชนบริบทแวดล้อมโดยรอบสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	4.49	0.50	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน	4.36	0.48	มาก
รวม (Y_1)		4.40	0.37	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งชุมชนบริบทแวดล้อมโดยรอบสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.49) สถานศึกษามีการจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.48) และสถานศึกษามีการวิเคราะห์รอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.37 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)			
1	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.52	0.51	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.49	มาก
3	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.36	0.48	มาก
4	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.47	0.50	มาก
รวม (Y_2)		4.43	0.39	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.51) สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50)

สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.51 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.39 ซึ่งมีการกระจายของ ข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)			
1	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ใน สถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น	4.24	0.43	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.30	0.46	มาก
3	สถานศึกษามีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการ สอนและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้	4.33	0.47	มาก
รวม (Y_3)		4.29	0.38	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการ สนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.47) สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนา

คุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.46) และสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.47 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.39 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4)			
1	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.55	0.50	มากที่สุด
2	สถานศึกษาการจัดรายวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	4.43	0.49	มาก
3	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ	4.34	0.48	มาก
รวม (Y_4)		4.44	0.41	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้

และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) สถานศึกษาการจัดรายวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.50 โดยรวมของข้อมูล เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_5)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_5)			
1	สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.49	0.50	มาก
2	สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา	4.36	0.48	มาก
3	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นๆ	4.30	0.46	มาก
รวม (Y_5)		4.38	0.43	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและ

กิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.48) และสถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นๆ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.43 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)			
1	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารการให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน ของสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.53	0.50	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	4.30	0.46	มาก
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน	4.37	0.49	มาก
รวม (Y_6)		4.40	0.34	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารการให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน ของสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.34 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)			
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา	4.13	0.33	มาก
2	สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	4.23	0.42	มาก
3	สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	4.20	0.40	มาก

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) (ต่อ)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) (ต่อ)			
4	สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.10	0.31	มาก
รวม (Y_7)		4.16	0.33	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.42) สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.40) สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.33) และสถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.42 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.33 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)			
1	สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.22	0.42	มาก
2	สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.14	0.35	มาก
3	สถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.20	0.40	มาก
(Y_8)		4.18	0.36	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.42) สถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) และสถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 0.35 – 0.42 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.36 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9)			
1	สถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการที่ต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันมีการใช้เหตุผลของการนิเทศเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ	4.18	0.39	มาก
2	สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ	4.10	0.31	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.07	0.25	มาก
รวม (Y_9)		4.12	0.26	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการที่ต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันมีการใช้เหตุผลของการนิเทศเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.39) สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.31) และสถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.39 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.26 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 26 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการแนะแนว (Y_{10})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการแนะแนว (Y_{10})			
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.36	0.48	มาก
2	สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.44	0.50	มาก
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการดูแลผู้เรียน	4.32	0.47	มาก
รวม (Y_{10})		4.37	0.41	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการแนะแนว (Y_{10}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.48) และสถานศึกษามีการส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู

ผู้ปกครอง และชุมชน ในการดูแลผู้เรียน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 27 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})			
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	4.53	0.50	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา แผนกลยุทธ์ หรือแผนยุทธศาสตร์	4.40	0.49	มาก
3	สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับความร่วมมือจากครูผู้ปกครอง และชุมชน	4.36	0.48	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปผลการรายงานประจำปีโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.34	0.47	มาก
รวม (Y_{11})		4.41	0.36	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการจัดทำแผน สถานศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา แผนกลยุทธ์ หรือแผน ยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยมี การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับความร่วมมือจากครูผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) และสถานศึกษามีการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปผลการ รายงานประจำปีโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.36 ซึ่งมีการกระจายของ ข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 28 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ(Y_{12})			
1	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน องค์กรต่าง ๆ	4.18	0.39	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการ จัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน	4.14	0.35	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชนโดย ใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการเรียนรู้และกระจายความรู้ สู่ชุมชน	4.17	0.38	มาก

ตารางที่ 29 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) (ต่อ)

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) (ต่อ)			
4	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการในสถานศึกษาและชุมชน	4.20	0.40	มาก
รวม (Y_{12})		4.17	0.32	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการในสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39) สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชนโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการเรียนรู้และกระจายความรู้สู่ชุมชน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.38) และสถานศึกษามีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.40 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.32 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 30 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})			
1	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน	4.33	0.47	มาก
2	สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น	4.28	0.45	มาก
3	สถานศึกษามีการประชุมผู้ปกครอง จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	4.22	0.42	มาก
รวม (Y_{13})		4.28	0.42	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.47) สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.45) และสถานศึกษามีการประชุมผู้ปกครอง จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.42 – 0.47 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.42 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 31 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})			
1	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ ต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรฯ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.43	0.50	มาก
2	สถานศึกษามีการให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจการเพิ่ม ความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาฯ	4.33	0.47	มาก
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการตาม ความเหมาะสมและจำเป็น	4.39	0.49	มาก
รวม (Y_{14})		4.38	0.41	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ ต่อบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรฯ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษามีการให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจการเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาฯ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 32 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})			
1	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	4.11	0.32	มาก
2	สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	4.24	0.43	มาก

ตารางที่ 33 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{X})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})			
3	สถานศึกษามีการนำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผล การใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม	4.32	0.47	มาก
รวม (Y_{15})		4.23	0.36	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการนำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผล การใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) และสถานศึกษามีการศึกษาวិเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 0.32 – 0.47 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.36 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 34 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา(Y_{16})			
1	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.52	0.50	มากที่สุด
2	สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนในการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.47	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.34	0.48	มาก
4	สถานศึกษามีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงานใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.39	0.49	มาก
รวม (Y_{16})		4.40	0.44	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา(Y_{16}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.50) สถานศึกษามีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงานใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.49) สถานศึกษามีการจัดทำหนังสือเรียน

หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.34 , S.D. = 0.48) และสถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.33 , S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.50 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 35 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})

(n = 87)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})			
1	สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.17	0.38	มาก
2	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.22	0.42	มาก
3	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.24	0.43	มาก
รวม (Y_{17})		4.21	0.31	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.42) และสถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.43 โดยรวมของข้อมูลแล้ว เท่ากับ 0.31 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

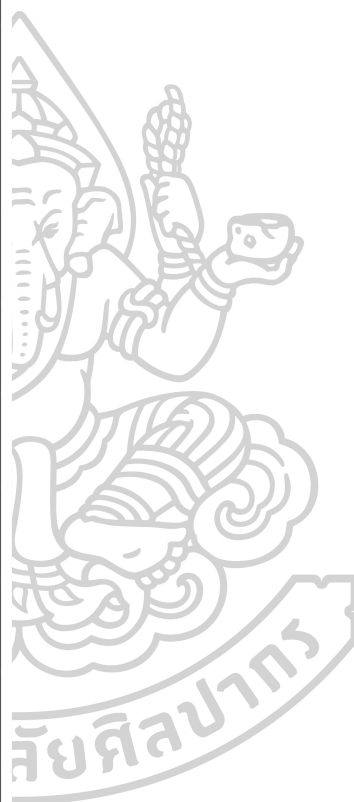
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient: r_{xy}) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 31

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y ₁₇	Y _{tot}
X ₁	.299**	.333**	.404**	.346**	.334**	.316**	.377**	.397**	.309**	.365**	.372**	.392**	.493**	.433**	.449**	.460**	.548**	.474**
X ₂	.528**	.482**	.587**	.672**	.600**	.636**	.435**	.417**	.457**	.585**	.589**	.453**	.530**	.605**	.521**	.666**	.476**	.667**
X ₃	.321**	.419**	.341**	.452**	.380**	.369**	.615**	.669**	.597**	.315**	.427**	.558**	.432**	.319**	.473**	.432**	.292**	.521**
X ₄	.313**	.335**	.447**	.482**	.321**	.653**	.388**	.370**	.347**	.357**	.356**	.430**	.486**	.560**	.454**	.401**	.468**	.512**
X ₅	.400**	.505**	.462**	.350**	.341**	.325**	.684**	.684**	.715**	.424**	.411**	.630**	.533**	.435**	.596**	.416**	.452**	.586**
X _{tot}	.571**	.629**	.686**	.725**	.611**	.736**	.751**	.760**	.731**	.625**	.662**	.744**	.747**	.726**	.752**	.727**	.666**	.844**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 31 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .844^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .760^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการ ดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .571^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_{tot}) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .667^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_{tot}) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .474^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการ นิเทศการศึกษา (Y_9) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .715^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านความ ท้าทายต่อกระบวนการ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ใน ระดับต่ำ ($r_{xy} = .292^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากร คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 92 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 174 ฉบับ จากสถานศึกษา 87 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.57 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านโดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความท้าทายต่อกระบวนการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบนำทาง ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแนะแนว การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษาตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาแนวคิดในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและร่วมกันปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่หลากหลายเพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาโดยยึดหลักพระบรมราโชบายด้านการศึกษา เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมเสมอๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาศักยภาพ มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบ คิดค้นทำสิ่งใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ นิรันดร์ ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวสิน แสงหัวขาง ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาลัย แสงสว่าง ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ ระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความท้าทายต่อกระบวนการ การสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบนำทาง ตามลำดับ ทั้งนี้ ด้านการเพิ่มส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เป็นองค์กรที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้นำนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์หลาย ๆ ด้านการเพิ่มส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น กำหนด เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน โดยดำเนินการพัฒนาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้พื้นที่เป็นฐานการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัด จึงไม่ใช่แค่การพัฒนาเฉพาะด้านการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยัง รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างความร่วมมือ และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากรเพื่อให้องค์กรมีความเติบโตและพัฒนาในระยะยาว กระตุ้นส่งเสริมการทำงานของครูเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับชัยเสกฐ์ พรหมศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการร่วมกันทำ หน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่านการให้กำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การ ชี้แนะแนวทาง และการโน้มน้าวใจ ยังสอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล กล่าวว่า ผู้นำจะเป็นสิ่งที่จะ ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการสำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรในด้าน ต่างๆบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยกำหนดทิศทางที่เน้นการ วางแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ภาวะผู้นำจะเน้นเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งใจและการ พัฒนากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการกำกับดูแล จัดระเบียบงาน และจัดโครงสร้างของ องค์กรเพื่อให้บรรลุตามแผนงานที่กำหนด โดยผู้นำจะต้องเน้นการสื่อสาร วิสัยทัศน์ การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำมากำหนดค่านิยมหลักให้เป็นแนวปฏิบัติที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดวงใจ นามลังกา ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นต้นแบบนำทาง และความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการวางแผนการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเน้นการบูรณาการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและทักษะที่ผู้เรียนต้องการในอนาคต ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และบริบทท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งด้านสังคม กลุ่มชาติพันธุ์ และด้านวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายบนพื้นฐานของความปลอดภัย การประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสร้างโอกาสให้กับผู้เรียนในการแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ คำมา ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศธร เพชรเทพ ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครวิน อินตา ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแนะแนว การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อันเนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นและความต้องการของสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคปัจจุบัน หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นในอนาคต จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรฐนนท์ จงเทพ ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และต่ำสุดคือด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของแคทรียา นาคเนียม ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศินี สิ่งหล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรา แสนคำ ที่ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เจริญเติบโตและประสบความสำเร็จ การเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ อาทิเช่น การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้ดีขึ้น การส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาทักษะทางการบริหาร แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในด้านต่าง จึงทำให้การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ หม้อทอง ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีความสัมพันธ์กันระดับสูงยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภรณ์ วาสเื้อวงค์ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรา แสนคำ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้แบบครบวงจร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนในชุมชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างครอบคลุมและหลากหลาย ทั้งในรูปแบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ชุมชน ศูนย์การเรียนรู้สะเต็มศึกษา (STEM) และแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น แปลงเกษตรอินทรีย์ แหล่งเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วัด วัง โบราณสถาน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ชุมชน องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ทันสมัย และเชื่อมโยงกับบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน คือ ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง มีทักษะชีวิต และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ขณะเดียวกันชุมชนก็เกิดความตระหนักและมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษานำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งในด้านที่ 4 แหล่งเรียนรู้ คือ สถานที่หรือศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถนำมาใช้จัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีทักษะชีวิต รักการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน แหล่งเรียนรู้มีทั้งในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ ห้องคอมพิวเตอร์ และในชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากท้องถิ่น สู่สากล สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขได้ทุกที่ทุกเวลา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดการวิเคราะห์จุดเด่นและบริบทของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากชุมชน อีกทั้งในการบูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นยังขาดความเข้าใจในการออกแบบและเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น จึงทำให้ขาดความเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และไม่สามารถส่งเสริมอัตลักษณ์หรือความภาคภูมิใจในท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กล่าวว่า พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ แหล่งเรียนรู้ และบริบทท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้นำทิศทางการพัฒนาและดำเนินงานของสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่มั่นคง ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงเป็น

กระบวนการที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นสะท้อนถึงความต้องการ อย่างเช่น วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องถูกนำไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง และควรมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้สามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต กระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีความพร้อมในการปรับตัว และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงใจ นามลังกา ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรียะจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และส่งเสริมครูในทุกด้านตามความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการเผยแพร่ผลงาน และรางวัลของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน และร่วมแสดงความยินดีแก่ครูในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม ด้านเป็นต้นแบบนำทาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะค่อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคาดหวังจากผู้บริหารในสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนผู้นำทางผู้กำหนดทิศทางการทำงาน และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรและผู้เรียนในทุกด้านจึงทำให้การเป็นผู้บริหารที่มีคุณค่า จึงไม่ได้วัดกันเพียงตำแหน่งหรืออำนาจ แต่ขึ้นอยู่กับ การแสดงออกที่จริงใจ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา วังนอมศักดิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยม เพื่อให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นสติปัญญา และ 4) การดูแลช่วยเหลือเป็นรายบุคคล และยังสอดคล้องกับชัยเสกฐ์ พรหมศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมองเห็นสิ่งที่ต้องการต้องการให้ประสบผลสำเร็จ และอาศัยความร่วมมือสมาชิกในองค์กรในการขับเคลื่อน ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมให้เกิดการขับเคลื่อน รวมทั้งกระตุ้นสมาชิกทุกคนในทุกระดับให้ไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนโดยเฉพาะในด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง การเปิดรับการนิเทศ และการนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้การนิเทศศึกษานั้น มิใช่เป็นเพียงการจับครูเท่านั้น แต่เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน ก็จะเปิดใจยอมรับการนิเทศมากยิ่งขึ้น และสามารถนำคำแนะนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจสัน ซี ฮาร์ดแมน (Jason C. Hardman) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การผู้นำการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ข้อมูลเน้นประเด็นหลัก 4 ประการของแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ อิทธิพลในอุดมคติ แรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพิจารณาเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมาตรฐานทางศีลธรรมในระดับ และยังสอดคล้องกับจิราภรณ์ วาสเื้อวรงค์ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความท้าทายต่อกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 นั้นมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ส่วนใหญ่ขาดแคลนทรัพยากรที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีจุดอ่อนคืองบประมาณมีจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยมักมีราคาสูง และต้องการการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งยังขาดทักษะหรือความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน ทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT

Analysis) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับลูซิเออร์และเอชัวร์ กล่าวหาว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งการให้การยอมรับและรางวัลสำหรับความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วยความโปร่งใส เพื่อให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จและยั่งยืนในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 4 ด้าน พบว่า การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น มีความเข้มข้นเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานของผู้อื่น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ การให้คำแนะนำ การมอบหมายงานที่ท้าทาย มีการติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของต้นสังกัด ส่วนด้านเป็นต้นแบบนำทาง มีความเข้มข้นเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรต้นแบบในการขับเคลื่อนองค์กรภายในสถานศึกษา ที่จะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจ มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมนำไปสู่ผลงานที่มี

คุณภาพ และความผูกพันต่อสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเป็นต้นแบบนำทางจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้กรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการจัดการศึกษาภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการนิเทศการศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีงานนิเทศที่สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูจะทำให้กระบวนการนิเทศไม่ใช่เพียงการควบคุม แต่เป็นการพัฒนา ส่งเสริม และเสริมสร้างศักยภาพของครู ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงานวิชาการอย่างแท้จริง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรส่งเสริมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยสามารถดำเนินการผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรในทุกระดับ โดยเน้นการสร้างระบบ PLC (Professional Learning Community) เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ

หลักสูตรสถานศึกษาถือเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพทางวิชาการอย่างยั่งยืน และควรส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกับชุมชนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน เน้นการจัดระบบนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับศึกษานิเทศก์ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569.” 13 พฤศจิกายน 2567.

_____. “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 และนโยบาย ระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ 2567.” 14 พฤศจิกายน 2566.

_____. **การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022.** เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>

_____. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553.

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. **พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562.

เกศินี สิงห์ล้ำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.” **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์** 8, 1 (มกราคม - มีนาคม 2567): 219.

คณะกรรมการปรับปรุงและบริหารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2565.

แคทรียา นาคเนียม. “การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.” **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา** 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2568): 1.

จรุณี แก้วเอียน. **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.** สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, 2557.

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2565): 1-2.

จุฑารัตน์ นิรันดร์. “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6, 5 (พฤษภาคม 2564): 318-319.

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561.

ดวงใจ นามลังกา. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 15, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565): 129-130.

ทัศนีย์ หม้อทอง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี** 8, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 80.

เทอดศักดิ์ ณ สงขลา. “เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษายุค BANI Word.” **นิตยสาร สสวท** 52, 248 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2567): 31-32.

นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และ จิตา กมลรุ่งเรือง. “การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0.” **วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก** 35, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2560): 88-89.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.มีน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2563.

พงศธร เพชรเทพ. “การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.” **วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี** 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567): 84.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป, 2561.

มาลัย แสงสว่าง. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.” **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์** 6, 1 (มกราคม - เมษายน 2566): 126.

รฐนนท์ จงเทพ. “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านวังสนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.” **วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์** 3, 1 (มกราคม-มีนาคม 2568): 123.

มนตรา แสนคำ “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.” **วารสารพุทธมัตถ์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2567): 56-57.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. **การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่** 51. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์, 2566.

วชิรวิทย์ สุราสา. “ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง.” **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี** 5, 2 (กันยายน – ตุลาคม 2565): 200.

วศิน แสงหัวขาง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ** 3, 2 (มีนาคม – เมษายน 2566): 215.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

สัมมา รณิธย์. **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2560.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.” 10 ธันวาคม 2566.

_____. “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2566 – 2570.” 10 ธันวาคม 2566.

_____. “รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.” 15 ธันวาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

_____. **ยุทธศาสตร์ชาติ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

_____. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ, 2562.

สุกัญญา แซ่ม้อย. **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565.

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 30, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 183-184.

สุนทร โคตรบรรเทา. **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2560.

สุนันทาดี คำมา. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2.” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ+สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดอกเตอร์เคน** 5, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568): 123.

อักษรเจริญทัศน์. **สรุปให้รู้ตามทันโลกอนาคตการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2568. เข้าถึงได้จาก <https://www.aksorn.com/ac1-lf1-bani-world>

อัจฉรา นิยมภา. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: วิสต้าอินเตอร์ปรี้น, 2561.

อัศวิน อินตา. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.”
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี 14, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 245.

ภาษาอังกฤษ

Anderson, Kelli. **Whatis Change Leadership?**. Accessed April 9, 2024. Available form
<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-change-leadership?>

Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio. **Improving Organization Effectiveness Through
Transformation Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

Best, John W and James V. Kahn. **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs:
Prentice-Hall, Inc, 2016.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper and
Row Publisher, 1974), 161.

Dubrin, Andrew J. **Human Relation: Interpersonal job-Oriented Skills**. 12th ed. New
Jersey: Prentice-Hall, 2021.

Friis, Larry Bennett. “Spiritual Leadership Influences of Academic Administrators on
Follower Calling, Membership, Commitment, and Productivity.” (Ph.D.
dissertation, Doctor of Business Administration, Grand Canyon University, 2021.

Greenberg, C.J., and R.A. Baron. **Behavior in Organizational**. 10th ed. London: Pearson
Education, 2010.

Hardman, Jason C. “Transformational Leadership Strategies in U.S. Public Universities.”
(Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Organizational Leadership, Pepperdine
University, 2023.

Jessica, Kennington. “How Academic Administrators Shape Experiential Learning
Curriculum Based on Employer Feedback.” (Ph.D. dissertation, Doctor of
Education in Organizational Leadership, Capella University, 2021.

- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**. 5th ed. California: Jossey- Bass, 2012.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities.” **Journal for Education and Psychological Measurement** 3, 7 (November, 1970): 608.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management** (New York: McGraw–Hill, 1992), 74.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publication, 2022.
- Lussier, Robert N., and Christopher F. Achua. **Effective Leadership**. 4th ed. Canada: Nelson Education, 2010.
- Northouse, Peter G. **Leadership : Theory and Practice**. 9th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021.
- Razik, Taher A., and Austin D. Swanson. **Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management**. 3rd ed. New Jersey: Prentice - Hall, 2017.
- Robin, Stephen P., and Timothy A Judge. **Organizational Behavior**. 19th ed. New Jersey: Pearson, 2023.
- Thomas, Anna J. “The Relationship Between Teacher’s Perception of Administrator Leadership Style and Student Achievement Quantitative Correlational Study.” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Educational Leadership, University of Phoenix, 2022.
- Wells, Karla E. “Launching the Next Generation of School Leaders:An Ethnographic Look at Leadership Coaches and Their Experiences on the Development of Transformational Leadership Skills in New School Administrators as a Result of Participating in the Blended Coaching Mode.” (Ph.D. dissertation, Doctor of Education in Organizational Leadership, School of Education, Brandman University, 2024.

Wheatley, Margaret J. **Who Do We Choose to Be? Second Edition: Facing Reality, Claiming Leadership, Restoring Sanity.** Oakland: Berrett - Koehler Publishers, 2023.

Williams, Jeremy. "Exploring Transformational Leadership of Principals and the Impact on the Organizational Commitment of Teachers in High Poverty Urban Charter Schools." (Ph.D. dissertation, Doctor of Philosophy Organizational Leadership, Indiana Wesleyan University, 2020.

Yukl, Gary. **Leadership in organizations.** 8th ed. New Jersey: Pearson Education, 2013.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ
และรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

(สำเนา)

ที่ อว 8612.2/491



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วรลักษณ์ จันทร์ผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายธนากร ทองศิริ รหัสนักศึกษา 640620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "ส.ส. เต๋อ".

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เต๋อเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข
แบบสรุปการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย

ตารางแสดงการพิจารณาค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) (X ₁)								
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นระเบียบและเป็นระบบ โดยริเริ่มและเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) (X ₂)								
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่น พัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน อยู่เสมอๆ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) (X ₃)								
8	ผู้บริหารสถานคิดไอเดียใหม่ๆจนได้รับการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) (X ₄)								
11	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถเพิ่มในการปฏิบัติงานโดยการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการวางแผนการทำงานร่วมกันช่วย เสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหาร มีการติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) (X ₅)								
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจสานสัมพันธ์ภายในภายในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) (X ₅) (ต่อ)								
17	ผู้บริหารทำให้ทุกคนภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y ₁)								
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อ กำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้ง ชุมชนบริบทแวดล้อมโดยรอบสถานศึกษาเพื่อนำมา จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา เพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ และจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y ₂)								
5	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงาน วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพ ภายใน และมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงาน วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y ₂) (ต่อ)								
8	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงาน วิชาการ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y ₃)								
9	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ใน สถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการ สอนและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y ₄)								
12	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษาการจัดรายวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและรายงานผลให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y ₅)								
15	สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₆)								
18	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารการให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน ของสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา อนุมัติการเทียบโอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₇)								
21	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₇) (ต่อ)								
22	สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y ₈)								
25	สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การนิเทศการศึกษา (Y ₉)								
28	สถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการที่ต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันมีการใช้เหตุผลของการนิเทศเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

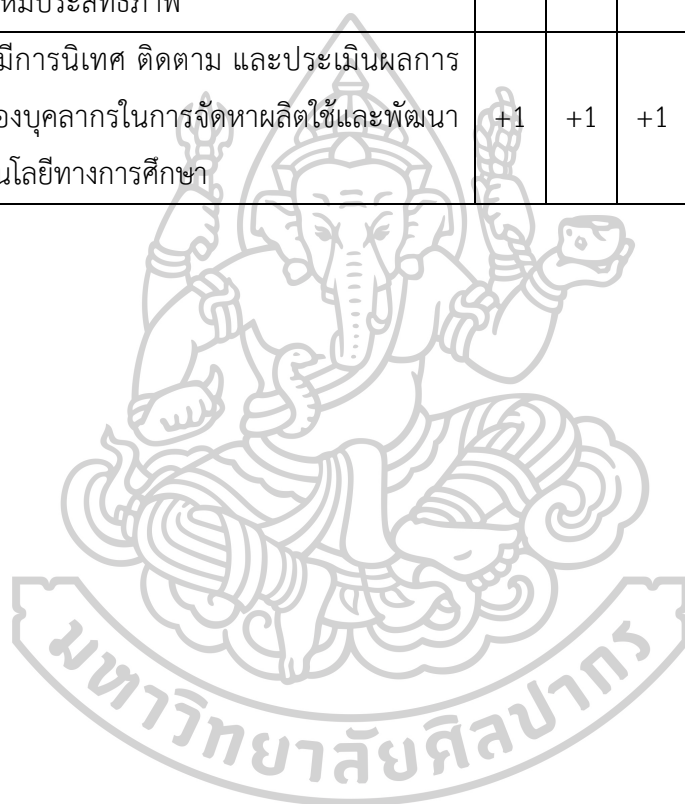
ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การนิเทศการศึกษา (Y ₉) (ต่อ)								
29	สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การแนะแนว (Y ₁₀)								
31	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการดูแลผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y ₁₁)								
34	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาแผนกลยุทธ์ หรือแผนยุทธศาสตร์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y ₁₁) (ต่อ)								
36	สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับความร่วมมือจากครูผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปผลการรายงานประจำปีโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y ₁₂)								
38	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน องค์กรต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	สถานศึกษามีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชนโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการเรียนรู้และกระจายความรู้สู่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการในสถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y ₁₃)								
42	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
43	สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y ₁₃) (ต่อ)								
44	สถานศึกษามีการประชุมผู้ปกครอง จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y ₁₄)								
45	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ ต่อบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรฯ และสถาบันสังคมอื่นในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
46	สถานศึกษามีการให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y ₁₅)								
48	สถานศึกษามีการศึกษาวិเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y ₁₅) (ต่อ)								
49	สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	สถานศึกษามีการนำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผล การใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y ₁₆)								
51	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
52	สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53	สถานศึกษามีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
54	สถานศึกษามีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงานใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y ₁₇)								
55	สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y ₁₇) (ต่อ)								
56	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
57	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อสถานศึกษาที่ตกลงเครื่องมือวิจัย

(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/528

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายธนากร ทองศิริ รหัสนักศึกษา 640620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่
ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
จำนวน 15 แห่ง

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ
1	โรงเรียนบ้านทางหวาย	เมือง
2	โรงเรียนประชาสงเคราะห์อุปถัมภ์	เมือง
3	โรงเรียนอ่างทองพัฒนา	ทับสะแก
4	โรงเรียนสมาคมเลขานุการสตรี 2	ทับสะแก
5	โรงเรียนบางสะพาน	บางสะพาน
6	โรงเรียนบ้านดอนสำนัก	บางสะพาน
7	โรงเรียนอนุบาลบางสะพาน	บางสะพาน
8	โรงเรียนบ้านดงไม้งาม	บางสะพาน
9	โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์	บางสะพาน
10	โรงเรียนบ้านทุ่งเชือก	บางสะพาน
11	โรงเรียนบ้านคลองลอย	บางสะพาน
12	โรงเรียนอนุบาลบาสะพานน้อย	บางสะพานน้อย
13	โรงเรียนบ้านดอนตะเคียน	บางสะพานน้อย
14	โรงเรียนบ้านบางสะพานน้อย	บางสะพานน้อย
15	โรงเรียนบ้านปากคลอง (ราษฎร์อุปถัมภ์)	บางสะพานน้อย



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	17



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 1	73.33	36.575	.592	.934
ตอน 2 ข้อ 2	73.37	36.516	.600	.934
ตอน 2 ข้อ 3	73.33	35.816	.723	.931
ตอน 2 ข้อ 4	73.23	38.599	.267	.941
ตอน 2 ข้อ 5	73.17	37.178	.540	.935
ตอน 2 ข้อ 6	73.27	35.513	.792	.930
ตอน 2 ข้อ 7	73.23	34.806	.815	.929
ตอน 2 ข้อ 8	73.47	33.775	.733	.932
ตอน 2 ข้อ 9	73.50	33.431	.852	.928
ตอน 2 ข้อ 10	73.43	34.392	.774	.930
ตอน 2 ข้อ 11	73.27	36.064	.694	.932
ตอน 2 ข้อ 12	73.27	36.478	.621	.934

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 13	73.07	38.616	.333	.939
ตอน 2 ข้อ 14	73.23	35.840	.747	.931
ตอน 2 ข้อ 15	73.30	36.562	.599	.934
ตอน 2 ข้อ 16	73.07	36.685	.733	.932
ตอน 2 ข้อ 17	73.33	34.920	.773	.930



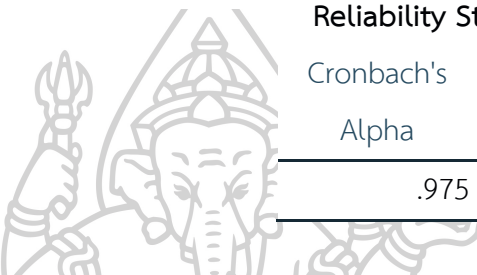
Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	57

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 1	256.60	347.834	.487	.975
ตอน 3 ข้อ 2	256.70	344.631	.573	.975
ตอน 3 ข้อ 3	256.60	349.628	.389	.976
ตอน 3 ข้อ 4	256.53	344.809	.679	.975
ตอน 3 ข้อ 5	256.50	345.224	.675	.975
ตอน 3 ข้อ 6	256.47	344.878	.721	.975
ตอน 3 ข้อ 7	256.50	344.603	.711	.975
ตอน 3 ข้อ 8	256.57	342.668	.784	.975
ตอน 3 ข้อ 9	256.50	345.914	.634	.975
ตอน 3 ข้อ 10	256.37	349.206	.549	.975
ตอน 3 ข้อ 11	256.53	343.775	.738	.975
ตอน 3 ข้อ 12	256.57	346.116	.591	.975
ตอน 3 ข้อ 13	256.77	341.495	.729	.975

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 14	256.60	342.938	.756	.975
ตอน 3 ข้อ 15	256.73	346.616	.543	.975
ตอน 3 ข้อ 16	256.63	344.861	.642	.975
ตอน 3 ข้อ 17	256.70	344.907	.560	.975
ตอน 3 ข้อ 18	256.63	341.895	.804	.975
ตอน 3 ข้อ 19	256.53	346.120	.604	.975
ตอน 3 ข้อ 20	256.83	345.523	.624	.975
ตอน 3 ข้อ 21	256.67	342.230	.780	.975
ตอน 3 ข้อ 22	256.67	339.195	.837	.974
ตอน 3 ข้อ 23	256.60	341.352	.743	.975
ตอน 3 ข้อ 24	256.77	340.392	.783	.975
ตอน 3 ข้อ 25	256.70	340.769	.858	.974
ตอน 3 ข้อ 26	256.67	342.299	.776	.975
ตอน 3 ข้อ 27	256.57	340.599	.901	.974
ตอน 3 ข้อ 28	256.60	339.076	.855	.974
ตอน 3 ข้อ 29	256.50	344.466	.720	.975
ตอน 3 ข้อ 30	256.53	343.637	.746	.975
ตอน 3 ข้อ 31	256.53	345.430	.644	.975
ตอน 3 ข้อ 32	256.57	346.875	.480	.975
ตอน 3 ข้อ 33	256.47	347.637	.554	.975
ตอน 3 ข้อ 34	256.50	347.914	.518	.975
ตอน 3 ข้อ 35	256.57	349.495	.404	.975
ตอน 3 ข้อ 36	256.73	346.823	.532	.975
ตอน 3 ข้อ 37	256.40	353.283	.241	.976
ตอน 3 ข้อ 38	256.50	344.603	.711	.975
ตอน 3 ข้อ 39	256.90	346.024	.441	.976

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 40	256.67	344.989	.461	.976
ตอน 3 ข้อ 41	256.97	345.620	.478	.975
ตอน 3 ข้อ 42	256.73	345.099	.625	.975
ตอน 3 ข้อ 43	256.50	341.914	.755	.975
ตอน 3 ข้อ 44	256.73	340.961	.751	.975
ตอน 3 ข้อ 45	256.70	337.390	.836	.974
ตอน 3 ข้อ 46	256.87	344.947	.585	.975
ตอน 3 ข้อ 47	256.90	342.507	.724	.975
ตอน 3 ข้อ 48	256.70	340.769	.858	.974
ตอน 3 ข้อ 49	256.57	340.599	.901	.974
ตอน 3 ข้อ 50	256.73	343.720	.699	.975
ตอน 3 ข้อ 51	256.43	349.909	.370	.976
ตอน 3 ข้อ 52	256.27	355.375	.177	.976
ตอน 3 ข้อ 53	256.50	347.983	.514	.975
ตอน 3 ข้อ 54	256.73	349.857	.370	.976
ตอน 3 ข้อ 55	256.60	341.490	.836	.975
ตอน 3 ข้อ 56	256.43	349.426	.468	.975
ตอน 3 ข้อ 57	256.87	348.809	.393	.976

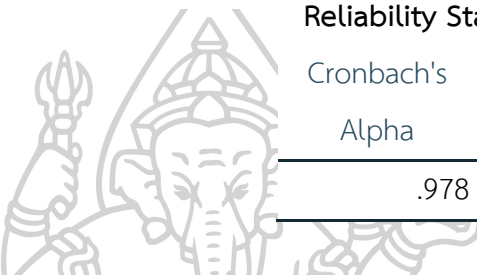
Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics XY

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	57

**Item-Total Statistics**

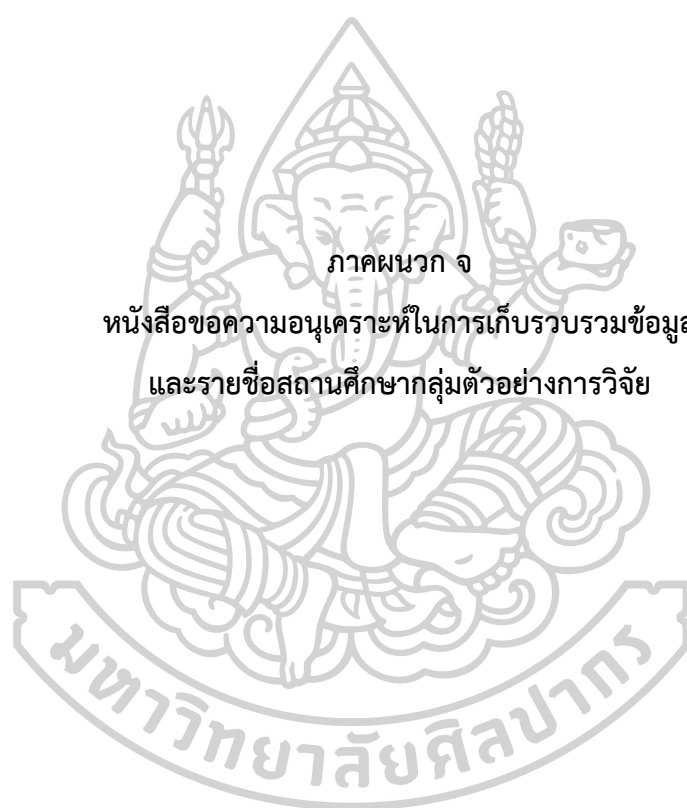
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 1	334.53	538.947	.596	.977
ตอน 2 ข้อ 2	334.57	541.082	.503	.977
ตอน 2 ข้อ 3	334.53	541.361	.492	.977
ตอน 2 ข้อ 4	334.43	542.392	.465	.978
ตอน 2 ข้อ 5	334.37	540.447	.580	.977
ตอน 2 ข้อ 6	334.47	538.395	.631	.977
ตอน 2 ข้อ 7	334.43	536.185	.650	.977
ตอน 2 ข้อ 8	334.67	531.402	.638	.977
ตอน 2 ข้อ 9	334.70	531.459	.692	.977
ตอน 2 ข้อ 10	334.63	535.689	.592	.977
ตอน 2 ข้อ 11	334.47	543.085	.426	.978
ตอน 2 ข้อ 12	334.47	543.844	.393	.978
ตอน 2 ข้อ 13	334.27	544.685	.442	.978

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 14	334.43	543.151	.431	.978
ตอน 2 ข้อ 15	334.50	542.121	.463	.978
ตอน 2 ข้อ 16	334.27	540.685	.655	.977
ตอน 2 ข้อ 17	334.53	538.326	.550	.977
ตอน 3 ข้อ 18	334.47	541.499	.495	.977
ตอน 3 ข้อ 19	334.57	536.875	.605	.977
ตอน 3 ข้อ 20	334.47	545.223	.334	.978
ตอน 3 ข้อ 21	334.40	538.800	.638	.977
ตอน 3 ข้อ 22	334.37	538.654	.664	.977
ตอน 3 ข้อ 23	334.33	538.851	.679	.977
ตอน 3 ข้อ 24	334.37	538.792	.658	.977
ตอน 3 ข้อ 25	334.43	535.151	.787	.977
ตอน 3 ข้อ 26	334.37	538.930	.651	.977
ตอน 3 ข้อ 27	334.23	544.116	.508	.977
ตอน 3 ข้อ 28	334.40	536.662	.736	.977
ตอน 3 ข้อ 29	334.43	539.840	.578	.977
ตอน 3 ข้อ 30	334.63	534.861	.687	.977
ตอน 3 ข้อ 31	334.47	536.464	.716	.977
ตอน 3 ข้อ 32	334.60	539.697	.563	.977
ตอน 3 ข้อ 33	334.50	539.431	.579	.977
ตอน 3 ข้อ 34	334.57	537.978	.562	.977
ตอน 3 ข้อ 35	334.50	535.017	.771	.977
ตอน 3 ข้อ 36	334.40	540.041	.582	.977
ตอน 3 ข้อ 37	334.70	537.941	.662	.977
ตอน 3 ข้อ 38	334.53	535.568	.741	.977
ตอน 3 ข้อ 39	334.53	531.706	.805	.977

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 40	334.47	535.016	.687	.977
ตอน 3 ข้อ 41	334.63	533.137	.754	.977
ตอน 3 ข้อ 42	334.57	533.495	.829	.977
ตอน 3 ข้อ 43	334.53	535.499	.744	.977
ตอน 3 ข้อ 44	334.43	532.944	.886	.977
ตอน 3 ข้อ 45	334.47	530.533	.863	.977
ตอน 3 ข้อ 46	334.37	538.999	.648	.977
ตอน 3 ข้อ 47	334.40	537.903	.679	.977
ตอน 3 ข้อ 48	334.40	539.697	.597	.977
ตอน 3 ข้อ 49	334.43	540.461	.482	.978
ตอน 3 ข้อ 50	334.33	542.161	.519	.977
ตอน 3 ข้อ 51	334.37	540.654	.570	.977
ตอน 3 ข้อ 52	334.43	543.151	.431	.978
ตอน 3 ข้อ 53	334.60	538.455	.617	.977
ตอน 3 ข้อ 54	334.27	548.823	.223	.978
ตอน 3 ข้อ 55	334.37	538.792	.658	.977
ตอน 3 ข้อ 56	334.77	537.840	.496	.978
ตอน 3 ข้อ 57	334.53	537.154	.494	.978
ตอน 3 ข้อ 58	334.83	537.661	.523	.977
ตอน 3 ข้อ 59	334.60	537.421	.661	.977
ตอน 3 ข้อ 60	334.37	534.240	.757	.977
ตอน 3 ข้อ 61	334.60	533.352	.741	.977
ตอน 3 ข้อ 62	334.57	529.013	.823	.977
ตอน 3 ข้อ 63	334.73	537.720	.600	.977
ตอน 3 ข้อ 64	334.77	534.461	.747	.977
ตอน 3 ข้อ 65	334.57	533.495	.829	.977

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 66	334.43	532.944	.886	.977
ตอน 3 ข้อ 67	334.60	537.766	.646	.977
ตอน 3 ข้อ 68	334.30	545.803	.305	.978
ตอน 3 ข้อ 69	334.13	551.292	.158	.978
ตอน 3 ข้อ 70	334.37	542.792	.471	.978
ตอน 3 ข้อ 71	334.60	544.800	.345	.978
ตอน 3 ข้อ 72	334.47	534.257	.813	.977
ตอน 3 ข้อ 73	334.30	543.666	.468	.978
ตอน 3 ข้อ 74	334.73	541.995	.430	.978





(สำเนา)

ที่ อว 8612.2/541



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ด้วย นายธนกร ทองศิริ รหัสนักศึกษา 640620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "ดร. สายสุตา".

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 97 แห่ง

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1			
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 27 แห่ง			
1	บ้านหนองกก	15	วัดบ่อนอก (ทองวิทยา)
2	บ้านทุ่งเค็ด	16	บ้านคอกช้าง
3	ด่านสิงขร	17	บ้านหนองพลุก
4	อุดมราชักดี	18	บ้านยุบพริก
5	บ้านหนองหิน	19	บ้านคลองซ้ายธง
6	บ้านคลองวาฬ	20	ยุวสมาคมประจวบคีรีขันธ์อนุสรณ์
7	บ้านห้วยอมิตรภาพที่ 72	21	บ้านบึง
8	บ้านห้วยใหญ่	22	อนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์(สละชีพ)
9	เศรษฐพานิชวิทยา	23	บ้านคันกระได
10	พัฒนาประชานุเคราะห์	24	อนุบาลประจวบคีรีขันธ์
11	บ้านห้วยน้ำพุ	25	หาดสนุกราษฎร์บำรุง
12	ประจักษ์สรณ์	26	ประชาบูรณะวิทยา
13	วัดปากคลองเกลียว	27	บ้านอ่าวน้อย
14	บ้านท่าฝาง		
อำเภอบ้านลาด 20 แห่ง			
1	บ้านพุตะแบก	11	อนุบาลบ้านลาด
2	วัดทุ่งประดู่	12	บ้านเหมืองแร่
3	วัดทุ่งกลาง	13	บ้านทุ่งตาแก้ว
4	บ้านดอนใจดี	14	อนุบาลบ้านลาด
5	บ้านมะเดื่อทอง	15	บ้านดอนทราย
6	วัดนาหูกวาง	16	ประชาราษฎร์บำรุง
7	วัดนาล้อม	17	บ้านสีดางาม
8	อนุบาลบ้านลาด	18	บ้านวังยาง
9	บ้านดอนทราย	19	วัดหนองหอย
10	ประชาราษฎร์บำรุง	20	บ้านหนองมะค่า

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 97 แห่ง
(ต่อ)

อำเภอบางสะพาน 28 แห่ง			
1	บ้านห้วยทรายขาว	15	บ้านในถ้อย
2	บ้านดอนทอง	16	วัดธงชัยธรรมจักร
3	วัดนาฝักขวง	17	วัดดอนยาง
4	บ้านถ้ำเขาน้อย	18	บ้านหนองมงคล
5	บ้านดอนสง่า	19	บ้านวังน้ำเขียว
6	สมาคมเลขานุการสตรี 1	20	บ้านหนองระแวง
7	บ้านหนองจันทร์	21	วัดถ้ำคีรีวงศ์
8	บ้านยางเขา	22	บ้านหินกอง
9	บ้านหนองหญ้าปล้อง	23	บ้านชะม่วง
10	บ้านวังยาว	24	บ้านสวนหลวง
11	บ้านวังยาว	25	บ้านห้วยแก้ว
12	บ้านทองมงคล	26	ธนาคารออมสิน
13	บ้านราษฎร์ประสงค์	27	บ้านท่าขาม
14	บ้านเขามัน	28	บ้านดอนสำราญ
อำเภอบางสะพานน้อย 17 แห่ง			
1	มูลนิธิศึกษา	10	วัดกำมะเสน
2	บ้านไร่บนสามัคคี	11	บ้านห้วยลึก
3	บ้านบางเจริญ	12	บ้านทุ่งสีเสียด
4	บ้านทองอินทร์	13	บ้านทรายทอง
5	บ้านช้างเผือก	14	บ้านหนองซ้อง
6	บ้านไชยราช	15	บ้านหนองห้วยผาด
7	บ้านบางเปิด	16	วัดเขารราษฎร์บำรุง
8	บ้านฝั่งแดง	17	บ้านปากแพรก
9	วัดกำมะเสน		





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC AFFAIRS

MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER PRACHUAP KHIRIKHAN

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใดทั้งสิ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีประโยชน์และคุณค่าอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึกที่แท้จริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 17 ข้อ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 57 ข้อ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งหมด 2 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2. ครู

ความสำเร็จของการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนหนึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายธนากร ทองศิริ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	[] 1
2	อายุ () อายุ 25 - 35 ปี () อายุ 36 - 45 ปี () อายุ 46 - 55 ปี () อายุ 56 ปีขึ้นไป	[] 2
3	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	[] 3
4	ตำแหน่งหน้าที่ () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู	[] 4
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 10 ปี () 11 - 20 ปี () 21 - 30 ปี () มากกว่า 30 ปี	[] 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
เป็นต้นแบบนำทาง							
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นระเบียบและเป็นระบบ โดยริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน						[] 6
2	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นและให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ						[] 7
3	ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น						[] 8
4	ผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ						[] 9
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน							
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่น พัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน						[] 10
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน อยู่เสมอๆ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน						[] 11

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ทีมงาน						[] 12
ความท้าทายต่อกระบวนการ							
8	ผู้บริหารสถานคิดไอเดียใหม่ๆจนได้รับการยอมรับ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ						[] 13
9	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่าง ชัดเจน						[] 14
10	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร						[] 15
การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น							
11	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมการทำงาน เพิ่มขีด ความสามารถเพิ่มในการปฏิบัติงานโดยการทำงาน ร่วมกัน						[] 16
12	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการวาง แผนการทำงานร่วมกันช่วย เสริมสร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร						[] 17
13	ผู้บริหาร มีการติดตาม และประเมินผลการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ สามารถปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						[] 18
การสร้างขวัญกำลังใจ							
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบากในการปฏิบัติงาน						[] 19
15	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ						[] 20
16	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจสานสัมพันธ์ภายในภายใน						[] 21

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	องค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ						
17	ผู้บริหารทำให้ทุกคนภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน						[] 22



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น							
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้						[] 23
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ						[] 24
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งชุมชนบริบทแวดล้อมโดยรอบสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น						[] 25
4	สถานศึกษามีการจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน						[] 26
การวางแผนงานด้านวิชาการ							
5	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ						[] 27
6	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพ						[] 28

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ภายใน และมาตรฐานการศึกษา						
7	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงาน วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้						[] 29
8	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงาน วิชาการ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ						[] 30
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา							
9	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ใน สถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น						[] 31
10	สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						[] 32
11	สถานศึกษามีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการ สอนและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ให้ เอื้อต่อการเรียนรู้						[] 33
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา							
12	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข						[] 34
13	สถานศึกษาการจัดรายวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ						[] 35
14	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและรายงานผล						[] 36

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ						
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
15	สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						[] 37
16	สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา						[] 38
17	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นๆ						[] 39
การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน							
18	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารการให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียนของสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ						[] 40
19	สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน						[] 41
20	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน						[] 42
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา							
21	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการ						[] 43

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา						
22	สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย						[] 44
23	สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย						[] 45
24	สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา						[] 46
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้							
25	สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง						[] 47
26	สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน						[] 48
27	สถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด						[] 49
การนิเทศการศึกษา							
28	สถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการที่ต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันมีการใช้เหตุผลของการนิเทศเพื่อนำมาพัฒนาและ						[] 50

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีให้มีคุณภาพ						
29	สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ						[] 51
30	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ						[] 52
การแนะแนว							
31	สถานศึกษานมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						[] 53
32	สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ						[] 54
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการดูแลผู้เรียน						[] 55
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา							
34	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน						[] 56
35	สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้น						[] 57

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	การจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษา แผนกลยุทธ์ หรือแผนยุทธศาสตร์						
36	สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพ การศึกษาโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและ ได้รับความร่วมมือจากครูผู้ปกครอง และชุมชน						[] 58
37	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานคุณภาพการจัด การศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปผลการรายงาน ประจำปีโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาของ โรงเรียนนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและ เผยแพร่ต่อสาธารณชน						[] 59
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ							
38	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน องค์กรต่าง ๆ						[] 60
39	สถานศึกษามีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน						[] 61
40	สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จัก เลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ควมรู้กับคน ภายในชุมชนโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการ เรียนรู้และกระจายความรู้สู่ชุมชน						[] 62
41	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเพื่อ พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการในสถานศึกษา และชุมชน						[] 63
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น							
42	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน						[] 64
43	สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ						[] 65

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น						
44	สถานศึกษามีการประชุมผู้ปกครอง จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ						[] 66
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา							
45	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรฯ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน						[] 67
46	สถานศึกษามีการให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา						[] 68
47	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น						[] 69
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา							
48	สถานศึกษามีการศึกษาวเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็น						[] 70

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	แนวเดียวกัน						
49	สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน						[] 71
50	สถานศึกษามีการนำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผล การใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม						[] 72
การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา							
51	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน						[] 73
52	สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน ในการจัดการเรียนการสอน						[] 74
53	สถานศึกษามีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน						[] 75
54	สถานศึกษามีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงานใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน						[] 76
การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา							
55	สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา						[] 77

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
56	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ						[] 78
57	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา						[] 79



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายธนากร ทองศิริ

วุฒิการศึกษา

สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

