

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP AND SCHOOL ACADEMIC AFFAIRS MANAGEMENT UNDER
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



JIRAPHORN WATUAWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชิงราย เขต 3

ของ จิราภรณ์ วาสเื้ออวงศ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 329 คน ได้มาโดยการสุ่มแบ่งชั้นตามอำเภอ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SCHOOL ACADEMIC AFFAIRS MANAGEMENT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Jiraphorn Watuawong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Dr. Thararat Malaitao

Keywords: Transformational leadership, Academic administration, School administrator

ABSTRACT

This study aimed to 1) understand the transformational leadership of the school administrators, 2) study the academic administration of the school administrators, and 3) observe the relationship between the transformational leadership and the academic administration of the school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. Samples were 329 school administrators and teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 whom were selected through district random sampling. The statistical tools used in the analysis were frequency, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The finding revealed that 1) the transformational leadership of the school administrators was found at a high level, particularly in terms of idealized influence followed by intellectual stimulation, individualized consideration, and inspirational motivation, respectively. 2) The academic administration of the school administrators was also found at a high level in terms of the research for educational development in the schools followed by educational supervision, testing-evaluation and transfer grades, schools' curriculum development, teaching and learning management in schools, and learning process development. And, 3) the transformational leadership of the school administrators had a high positive relation to the academic administration of the school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 at the significant level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน สาขาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ทุกท่านที่ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง คอยให้คำแนะนำและให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทางงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทาง ด้านการใช้สถิติ รวมไปถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้าง กำลังกาย กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ใน สากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษาตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จิราภรณ์ วาสเชื้อวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	9
การบริหารงานวิชาการ	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30

การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5 บทสรุป.....	61
สรุปผลการวิจัย	61
อภิปรายผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	81
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ	92
ภาคผนวก ง รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล	101
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์.....	22
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ ร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (n = 329).....	38
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน ภาพรวม.....	40
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	41
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	42
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา	44
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	45
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม	47
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา.....	48

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้.....	49
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา.....	51
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน.....	52
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	53
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการนิเทศ การศึกษา.....	55
ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ...	57

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	28
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพที่เพียงพอ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยต้องการพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยสามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปรับรูปแบบการบริหาร และการจัดการศึกษา ด้วยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ดังที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 39 ทำให้สถานการศึกษาเกิดความอิสระโดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบตามภารกิจ มีอิสระในการบริหารจัดการตามกฎหมาย ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงทักษะของผู้บริหารในแต่ละบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ปัจจุบันผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำหรับการก้าวไปยังเป้าหมาย การเกิดปัญหาภายในหน่วยงาน ผู้นำ คือ ผู้มีหน้าที่ในการมอบหมายสั่งการ ให้คนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กร อีกทั้งต้องมีบทบาทต่อองค์กรมากที่สุด ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (Halpin, 1966) การเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีภาวะผู้นำจึงเป็นอีกหนึ่งแนวทางของทฤษฎีการบริหารให้เกิดลักษณะความเป็นผู้นำที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากร ส่งเสริมบุคลากร

สามารถมีวิสัยทัศน์ดี ๆ ซึ่งผู้บริหารต้องเพิ่มระดับอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ของบุคลากร ผู้นำต้องมีการกระตุ้น ช่วยชี้แนะ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าในยุคปัจจุบันนี้ จะเห็นได้ว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงรอบด้าน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในด้านโอกาสและภัยคุกคาม ที่สำคัญไม่อาจรู้เลยว่าระดับความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงนั้น มีระดับความเร็วมากน้อยเพียงใด โดยมีอาจปฏิเสธได้ว่า การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ในองค์กรที่ต้องอาศัยภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และจากประสบการณ์ที่มีมาแต่อดีต รวมไปถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีมาแต่ในอดีต คงจะไม่เพียงพอและเหมาะสมกับต่อการบริหารในยุคปัจจุบัน ที่ต้องใช้ทักษะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร เทคนิค รูปแบบ กระบวนการ รวมไปถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ หลากหลายมิติ และบริบทที่แตกต่างไม่ซ้ำไปจากเดิม อีกทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้อง และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงความเจริญในยุคปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่สำคัญ ก็คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ณัฐโชติ จันทร์เพชร, 2556) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการนั้น สำคัญเป็นอย่างมากต่อการจัดการ การบริหารโรงเรียนให้มีความทันสมัยต่อความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยด้านของข่าวสารทั่วไป ควรมีทักษะ ความรู้ มีแนวทางการบริหารโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ (อุมาพร นันทวิสุทธิ, 2562) ซึ่งการเตรียมพร้อมทรัพยากรอันสำคัญกับการจัดการบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นับว่ามีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ในด้านของความรับผิดชอบต่อสังคม และต่อหน่วยงาน จึงจะส่งผลให้หน่วยงานนั้น ประสบผลสำเร็จ (सानิตย์ หนูนิล, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนทั้งหมด 139 แห่ง ซึ่งมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ O-NET, NT เนื่องจากผลประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2562 ผลคะแนนลดจากปีการศึกษา 2561 ในทุกด้าน และการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่ ในระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ยร้อยละของทุกระดับชั้น

และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3, 2564ก) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดย เป็นการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อศึกษาวิจัยว่า ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดด้านการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร สำหรับกลุ่มประชากรซึ่งจะทำการศึกษาวิจัยจะเป็นบุคลากรทางการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 155 คน ในขณะที่ครูมีจำนวนทั้งสิ้น 2,165 คน รวมทั้งสิ้น 2,320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) แล้วนำมาเทียบสัดส่วนจากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น ได้แก่ 1) โรงเรียนในอำเภอเชียงแสน 2) โรงเรียนในอำเภอแม่สาย 3) โรงเรียนในอำเภอดอยหลวง 4) โรงเรียนในอำเภอแม่จัน 5) โรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง ซึ่งได้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 329 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio, (1994) ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2. ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2.3 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2.4 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 2.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 2.6 การนิเทศการเรียนการสอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้น ด้านสติปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่สัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2. ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นแนวทางของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการจัดการ รวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้โดยมุ่งเน้นความเปลี่ยนแปลง มีแนวทางปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพต่าง ๆ มาใช้ให้ดียิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงาน ได้มองขอบเขตของงานไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง อันจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร และสังคมภายนอก

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าตนเองมีกระบวนการบริหารจัดการ อย่างเป็นขั้นตอน มีกระบวนการในการทำงาน ทำให้ครู บุคลากร เกิดการยอมรับ ความเชื่อมั่น และศรัทธา มีความภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจในการทุ่มเท ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำจะมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม เน้นความสำคัญในเรื่องของความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะปัญหา และอุปสรรค ผู้นำจะแสดงความมั่นใจในการช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะพยายามเป็นเหมือนผู้นำหรือเลียนแบบผู้นำทั้งแนวคิดความเป็นผู้นำ ในด้านความประพฤติ และวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง และรักษาอุดมการณ์ของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์กร

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำหน้าที่ที่เป็นกระบวนการ ซึ่งส่งผลให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายใน ทำงานโดยไม่เห็นแก่ตัว ทำงานด้วยความรัก และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะคอยช่วยให้ผู้ตามสามารถมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนี้ทำให้บุคลากรรู้ถึงความมีคุณค่าในตนเอง สามารถจัดการ และแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และยังส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของงาน ช่วยให้ผู้ตามแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคของตนเอง และยังเป็นกำลังเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับผู้ตามอีกด้วย

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้ เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น สามารถมอง ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพิจารณาปัญหา การหาคำตอบของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหามีการสร้างขวัญ กำลังใจให้ผู้ตาม ที่จะสามารถหาแนวทางจัดการกับปัญหา ด้วยกระบวนการที่สร้างสรรค์ มองเห็นความสำคัญของปัญหา และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็น ถึงการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์สิ่งที่ผู้ตามต้องการ วิเคราะห์ความสามารถของแต่ละบุคคล สนใจ เอาใจใส่ผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และทำเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะส่งมอบภาระงาน ภาระหน้าที่ แก่ผู้ปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นกระบวนการที่ผู้ตามจะได้พัฒนาความสามารถ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ ตามความถนัดได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และให้ผู้ตามได้แสวงหา เรียนรู้สิ่งรอบตัวใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยผู้นำจะคอยดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม ว่าต้องการคำแนะนำ หรือสิ่งส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้มอบหมาย

3. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมการบริหารจัดการการทำงาน ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การพัฒนา ด้านการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การจัดการเรียน การสอน การวิจัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงาน วิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหารโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา

3.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน รวมทั้ง การกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตร ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมกลุ่มสาระ ครอบคลุมชั้นเรียน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ มีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สามารถส่งเสริมบุคลากรได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการดำเนินการประเมินผลให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของผู้เรียน ว่าบรรลุตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์การเรียนรู้จริงหรือไม่ หลักสูตรที่นำมาจัดการเรียนการสอน จึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เหมาะสมต่อการพัฒนาสถานศึกษา

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ทุกชั้นเรียน กระบวนการการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของผู้เรียน มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด ได้ฝึกปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเอง

3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนานักเรียนโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองจากกิจกรรมที่ผู้สอนจัดให้ ทำให้นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จักทำ และรู้จักการแก้ปัญหา สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการแก้ปัญหาในอนาคตต่อไปได้ อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมให้ครู สามารถศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้การผลิต จัดหาสื่อเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนการสอน โดยเน้นทักษะอาชีพในอนาคตของผู้เรียน และสามารถส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ

3.4 การวัดผล ประเมินผล และโอนผลการเรียน หมายถึง แผนงานการวัด ประเมินผลที่ชัดเจน กำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติ มีเครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และพัฒนาให้มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูล อย่างมีระบบ มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น

3.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการวิจัย มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอน และแนวทาง

การวิจัย มีเอกสารงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น

3.6 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การมีระบบงานนิเทศวิชาการภายในสถานศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดเป้าหมาย มีปฏิทินการนิเทศ ใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย มีการประเมินผล มีการประสานงาน ความร่วมมือจากคณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศภายใน อีกทั้งยังมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาใช้ตรวจสอบหาข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมทั้งทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
2. ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารให้มากที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พริยพงศ์ เตชะศิริยีนง (2556) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการบริหารจัดการ เป็นการกระตุ้นความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย เกิดกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้แสดงบทบาทผู้นำอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกไว้วางใจ มีความรักดีต่อหน่วยงาน มีวิสัยทัศน์ และมีแรงบันดาลใจ

ใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เล็งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรสูงขึ้น และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จිරนันท์ เกิดม่วง (2558) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงการจัดการ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความพยายามให้มากขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดสัมฤทธิ์ผลได้มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีศักยภาพสูงขึ้น โดยผู้นำคอยให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ เมื่อผู้นำมีการแสดงศักยภาพในการบริหารงาน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ เกิดความภักดีต่อองค์กรยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง

ศุภรัตน์ ทิพยะพร (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำของผู้นำในการบริหารจัดการ หรือการกระทำที่เป็นกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยน ให้เกิดกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

สันติ ชุมภู (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระทำของผู้นำที่มีต่อกระบวนการบริหารที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้บรรลุผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ชนธัญ ดีบเมืองมา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่รับรู้ และเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการค้นหาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการพัฒนา และการแสดงถึงศักยภาพของการบริหารจัดการหรือกระบวนการทำงานอันทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่บรรลุผลเกินความคาดหวัง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารมีการแสดงบทบาทผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นการยกระดับวุฒิภาวะและการมีอุดมการณ์ที่สูงขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจจะแห่งตน การมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ สามารถรับรู้ได้ถึงภารกิจหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และการมีมุมมองที่กว้างไกล ก่อให้เกิดพลังความสามารถ มีความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือทำให้หน่วยงานเกิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์

ผุสดี จิรนากุล (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำของผู้นำที่มีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างเสริมศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น การกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งสู่เป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

ล้านนา มาปสุก (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามต่อการบริหารจัดการ หรือทำให้เกิดการทำงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรมีความพยายามต่อการปฏิบัติที่เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พุทธิพันธ์ วัฒนาพินิจสาคร (2563) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ หรือความต้องการให้สูงขึ้น โดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ และเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นขององค์กรเป็นสำคัญ

อรุณา ใจเสมอ (2563) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร หรือผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะคิสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเป็นการยกระดับผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น และการยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจจะมีสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันตามยุคสมัยได้

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ตาม การสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจ และจรรยาบรรณให้สูงขึ้น ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการมุ่งความสนใจไปที่มีความต้องการและแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นวิธีการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้มากที่สุด

Bass (1985) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระทำ หรือการแสดงออกที่ชัดเจน ไม่จำกัดการรับรู้ และมีแรงจูงใจสูงต่อการปฏิบัติงาน หรือปรับรูปแบบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้การปฏิบัตินั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด

Mushinsky (1997) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ วิธีการอันส่งผลกับความรู้สึกของบุคลากรภายในหน่วยงานว่า ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงาน ในส่วนข้อคิดเห็น

ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการส่งเสริมแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถเป็นผู้นำเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้เกิดการสับเปลี่ยนภายในองค์กร ซึ่งจากสถานการณ์เหล่านี้สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

Paul (1997) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กิจกรรมที่ส่งผลทำให้มีการเปลี่ยนทัศนคติ สมมติฐานบุคลากรภายในองค์กร ส่งผลกับแนวคิดของบุคลากร ผลกระทบจากการมอบอำนาจบุคลากร ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภายในหน่วยงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดกับหน่วยงาน

Dessler (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนที่มีประโยชน์ ข้อสมมติฐานสมาชิกภายในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ ตลอดจนกลยุทธ์องค์กร

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมกรรมการจัดการสถานศึกษา ส่งผลถึงพฤติกรรมและการแสดงออกต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีสมรรถนะที่จะปรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผลสำเร็จสูงกว่าความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นการสร้างเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อทำให้เปลี่ยนแปลงความคิด ทัศนคติ มีการปฏิบัติโดยคำนึงถึงเป้าหมาย ประโยชน์ ส่งผลต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

2. หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดเบอร์น คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีผลต่อระดับแรงจูงใจ จริยธรรม ผู้นำได้มีความมานะ ความมุ่งมั่น บากบั่น ค้นหาวิธีการกระตุ้นให้บุคลากร โดยมุ่งไปสู่ การมีอุดมคติ การมีแนวคิด การมีศีลธรรม จรรยาที่สูงขึ้น ทำให้มีความสงบสุข มีเสถียรภาพ มีความโปร่งใส มีความเท่าเทียมกัน ความมีมนุษยธรรม ผู้นำจะการยกกระตุ้นให้ผู้ตามมีตัวตนดีกว่าเดิม เบอร์น กล่าวถึงบุคคลซึ่งมีลักษณะเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ 3 ข้อ ดังนี้

1. แสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามได้ประจักษ์ และทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีงามและเป็นมาตรฐานแก่มนุษยชาติ

2. พยายามมุ่งสู่ค่านิยมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย

3. เป็นที่รักใคร่ ครีทธา ไว้วางใจของผู้นำ ผู้นำถ้าหากขาดหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งดังกล่าวมา ก็จะเป็นเพียงผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่านั้น เบอร์น กล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงทุกคนมีอำนาจเชิงบารมี แต่ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจเชิงบารมีทุกคน จะมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอำนาจเชิงบารมี เนื่องจากมีความสามารถ

ที่จะทำให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงความคิด แสดงให้เห็นความสำคัญและค่านิยมในการทำงาน การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์การและของทีมงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการภายใน เช่น ความสำเร็จจากการกระทำ และการยอมรับ เป็นต้น

Bass (1985) กล่าวว่า ข้อจำกัดบางประการของผู้นำเชิงบารมี มีการแนะนำให้เกิดการขยายทฤษฎีที่ครอบคลุมถึงลักษณะของการเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมีสิ่งแวดล้อมที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปได้ด้วยดี Bass กล่าวว่า ผู้นำแบบมีบารมี ส่วนใหญ่จะมีในผู้นำที่ใช้การปกครองแบบปกติไม่ประสบผลสำเร็จ

ยุวดี แก้วสอน (2558) ทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อผู้ตาม มีการใช้ความพยายามสำหรับส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้เกิดการรับรู้ถึงภารกิจและทิศทางการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร การดำเนินงานขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการของผู้นำที่มีต่ออิทธิพลผู้ปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผู้นำเกิดความคล้อยตาม หาทางปรับปรุงและจัดการกับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน เชื่อมมั่นในตัวเอง ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ใช้ความอดทนในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

มี 4 องค์ประกอบ หรือ “4 I’s” คือ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการแสดงบทบาทสำหรับผู้ตาม ส่งผลต่อความภาคภูมิใจ มีความเชื่อถือต่อผู้นำ วางแนวทางผู้ใต้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และรู้ถึงพันธกิจ มีการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการจัดการและเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมงาน โดยได้มีการสร้างเสริมและการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองข้ามประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ ภารกิจโดยรวมหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีจุดมุ่งปลายทางที่ต้องการและสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว พบว่า มีการกระตุ้นผ่านโดยคำเนิ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกถึงความมีคุณค่าและเกิดสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการแก้ปัญหาเพื่อเป็นการสร้างพลังให้มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ที่มีคุณค่า และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมที่เร้าบุคคลากรได้เรียนรู้ประสบการณ์ ค้นพบทางออกขององค์การ การกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. คำนี้ถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เน้นการพัฒนาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำมีการเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญของความต้องการของบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้ที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานที่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ย่อมไม่เหมือนกัน

องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตนให้เป็นแบบอย่าง น่านับถือ ผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจได้ปฏิบัติงานด้วย มีความคิดที่กว้างไกล มีการสอนองค์ความรู้ให้กับบุคลากร มีลักษณะผู้นำอันสูงส่ง มีการทำตนตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การทำให้ผู้ตามมีแรงแรงจูงใจให้ความสำคัญกับงานได้รับมอบหมาย และกระทำอยู่ มีความสามารถในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้แก้ไขปัญหาได้ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้ตามได้ลุ่ลวงไปได้ด้วยดี

3. การกระตุ้นเขาวงปัญญา หมายถึง เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สำหรับแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น ผู้นำมีการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา มีการส่งเสริมความสามารถของผู้ตามให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ตามรู้ลึกว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำทนาย และจะต้องผ่านพ้นไปให้ได้

4. คำนี้ถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล เอาใจใส่บุคลากรเป็นราย ๆ ไป เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Bass and Riggio (2006) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ดังนี้

1. มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำกระทำตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องทำตัวนำยกย่อง นำเคารพนับถือ แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำอันเกิดความยั่งยืน และสม่ำเสมอ ส่งผลทำให้บุคคลเกิดคุณธรรมอันสูงส่ง มีความรู้สึกหนึ่งเดียวกัน ส่งผลถึงทำให้ไปสูเป้าหมายตามกำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีการทำตามผู้บังคับบัญชา มีการสร้างศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจึงมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ เพื่อนำไปสูเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การส่งเสริมบุคลากรรู้สึกให้ทำงานที่มีความท้าทาย การสร้างเสริมเจตคติที่ดีให้กับผู้ตาม สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดการกระตุ้นผู้ตามให้มีการจัดการกับปัญหาด้วยตัวเอง

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ สร้างหรือการกระตุ้นให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน การให้ข้อเสนอแนะ โดยผู้นำต้องให้กำลังใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไปตามแนวทางที่ได้เสนอแนะแนวทางไว้ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากมุมมองผู้นำก็ตาม การให้กำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก้ปัญหาร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ตามได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และเข้าใจด้วยตัวเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ ผู้บังคับบัญชามีการคำนึงถึงการแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา การฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับความรู้ที่แปลกใหม่ และการคำนึงถึงสิ่งแตกต่างระหว่างบุคคล

พริยพงศ์ เตชะศิริยีนยง (2556) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำว่า

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ตามได้กระทำตามเกิดการยอมรับ ซึ่งส่งผลต่อการนำผู้ตามไปสูเป้าหมาย เอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การเห็นคุณค่าของการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ มองโลกในแง่ดี การมีจิตสาธารณะ และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- 3) กระตุ้นทางปัญญา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการกระตุ้นให้คิดแก้ไขปัญหา เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และค้นหาแนวทางเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
- 4) ที่ปรึกษาให้ความร่วมมือให้เสนอแนะแนวทางให้ผู้ตามได้มีการปรับปรุงเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน

สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การแสดงออกของผู้บริหารในการจัดกระบวนการบริหาร หรือกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ มีความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และไว้วางใจต่อผู้นำ ยินดีที่จะทุ่มเทเพื่อภารกิจ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจต่อพฤติกรรม การปฏิบัติกิจกรรม การยอมรับ การให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทัศนคติในแนวทางที่ดี และคิดแง่บวก ส่งเสริมการคิดริเริ่ม ต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ประสิทธิผลสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตสื่อและนวัตกรรม ที่ส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร พยายามค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 4) คำมั่นถึงความซื่อสัตย์สุจริต คือ การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

การบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

พจนานารถ เจียมจิตร (2554) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

เรวดี ช้อนเพชร (2556) งานบริหารวิชาการ เป็นการจัดการหลักสูตรสำหรับ กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพต่อนักเรียน เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผน จัดหาสื่อและวัสดุสำหรับสอนให้เพียงพอ มีการให้คำปรึกษา ประสานความร่วมมือให้ทุกคนได้มีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนา บุคลากรทางวิชาการให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านวิชาการที่เข้มแข็ง

ธนาภรณ์ ชานันโท (2557) การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นเพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง

รุจิรั ภูสาระ (2557) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการ เพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงประสบการณ์จากกระบวนการจัดกิจกรรมทางการเรียนรู้ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือจัดประสบการณ์ทุกประเภทให้กับผู้เรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และหลักการจัดการศึกษาที่ต้องการให้นักเรียนเกิดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

วชิรวิทย์ ชินะชาย (2563) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียน วัตถุประสงค์ งานนิเทศ ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้นำให้คำแนะนำประสานงานและทำงานร่วมกับครูผู้สอนภายในสถานศึกษา

มยุรี รินศรี (2564) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผล เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด การจัดการกระบวนการให้ความช่วยเหลือนักเรียน ในด้านการศึกษาต่อ การปฏิบัติภารกิจหลักอย่างเป็นระเบียบแบบแผนที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ การศึกษาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชนภายนอก รวมมือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้สัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

James and Kevin (2002) กล่าวว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนอันสูงสุด

Vick and Furlong (2008) กล่าวว่า งานบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในหน่วยงานต้องปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกว่างานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา

Heather, Steve and Stephanie (2009) การบริหารงานวิชาการ คือ กิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุป งานวิชาการ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการจัดการกระบวนการเรียนการสอนเป็นการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการนิเทศกระบวนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน งานวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ และตรงตามมาตรฐานการศึกษา

2. ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ

พรพรรณ อิงพงษ์พันธ์ (2554) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทางด้านวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

พจนารถ เขียมจิตร (2554) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก และมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งมีขอบเขตของงานมีหลากหลายมาก จำเป็นที่ผู้นำสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีการมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารทำงานกระทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ ทำกิจกรรมร่วมกัน และส่งเสริมวิธีทำงานแบบทีม บุคลากรในองค์กรร่วมคิดร่วมทำ ดัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนร่วมดำเนินกิจกรรมในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธนาภรณ์ ชานันโท (2557) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานกิจการสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจสำหรับจัดการเรียนการสอน หากผู้นำสามารถจัดการได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ทำให้ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะเป็นการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีการเรียนรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรากฏการณ์ พิบุรพัฒน์ (2558) การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดทุกกลุ่มเป้าหมาย ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมในการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญอย่างมากถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งเน้นความมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ เป็นเครื่องกำหนด สำหรับการจัดงบประมาณสำหรับการบริหารสถานศึกษา

มยุรี รินศรี (2564) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลไปตามเป้าหมายได้วางไว้เพื่อนำไปพัฒนานักเรียนอย่างเหมาะสม ตามวัย โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร และครู ถือเป็นผู้นำดำเนินงานขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้น การตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการจึงจำเป็นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการนั้นสำคัญมาก เนื่องจากภารกิจหลักโรงเรียน คือ ศึกษาต้องมีคุณภาพ มุ่งนักเรียนให้มีความสามารถทั้งทางวิชาการ ตลอดจนการดำเนินชีวิตประจำวัน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ซึ่งงานวิชาการเป็นกิจกรรมจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ วิจัยทางการศึกษา การนิเทศทางการศึกษา และวัดผลประเมินผล ซึ่งทำให้สำเร็จทางด้านวิชาการย่อมแสดงถึงศักยภาพแห่งความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารงานวิชาการให้สำเร็จตามเป้าหมายกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) สถานศึกษาทุกแห่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีหน้าที่สำคัญในการรับผิดชอบต่อการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งมีโครงสร้างของการบริหารตามกฎหมาย ตามขอบเขตด้านภารกิจที่กำหนด โดยการจัดสรรขอบข่ายหน้าที่ราชการภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวง และระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด สามารถแบ่งส่วนราชการออกเป็น

กลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่แต่ละส่วนราชการ ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจสถานศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกระจายอำนาจ การบริหารและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ตามกฎกระทรวง กำหนดขอบเขตการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังนี้ “ให้ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการมอบหมาย สำหรับกระบวนการบริหารงานวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไป คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียน งานวิชาการ ประกอบด้วย ภาระหน้าที่ ดังนี้

1. แผนแม่บทปรับใช้หลักสูตร
2. การบริหารงานวิชาการ
3. กิจกรรมการเรียนรู้
4. หลักสูตรการสอน
5. งานพัฒนาการสอน
6. งานวัดผล
7. กิจกรรมกระบวนการเรียนรู้
8. งานจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
9. งานปรับปรุงมาตรฐานการจัดกระบวนการเรียนรู้
10. งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกระบวนการจัดการเรียนรู้
11. มาตรฐานสถานศึกษา
12. งานให้ชุมชนมีศักยภาพทางวิชาการ
13. การร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน
14. โรงเรียนจัดการให้ผู้ปกครอง ชุมชน ครูเว็อน และสถาบันอื่น ๆ ร่วมกัน จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ
15. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ
16. การจัดเตรียมหนังสือ ตำราเพื่อใช้สำหรับการสอน
17. การจัดทำนวัตกรรมเพื่อใช้สำหรับการสอน

ชนิดา วงศ์เพชร (2555) กล่าวถึง ขอบเขตของงานวิชาการ ดังนี้ 1) ด้านจัดทำ หลักสูตร งานบริหารหลักสูตร 2) งานการวัดผล ประเมิน เทียบโอนผลการเรียน 3) งานนิเทศ ภายในโรงเรียน

ชาญณรงค์ ดาศรี (2557) ขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) งานด้านหลักสูตร
2) งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน

ปรางปัจฉิมภรณ์ พิบุรพัฒน์ (2558) งานวิชาการเป็นงานบริการสื่อ นวัตกรรม
การวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล การติดตาม การกำกับ พัฒนาครู
รวมถึงดำเนินกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับเป้าหมาย
บริบทสถานศึกษา ตลอดจนสภาพชุมชน การพัฒนาหลักสูตรให้มีการปรับเปลี่ยน
ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ให้จัดการเผยแพร่หลักสูตรสถานศึกษา
ให้กับชุมชนได้รับรู้ ปรับปรุงหลักสูตร เผยแพร่งานวิชาการ งานวัดผลการเรียนรู้ การทำงานวิจัย
การสรุปมาตรฐานจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
แก่ผู้เรียน และการวัดผลที่เป็นธรรม

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558) การบริหารงานวิชาการ พบว่า มี 6 งาน คือ 1) งานวัด
และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน 2) พัฒนาระบบ
การจัดการเรียนรู้ 3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) นิเทศการศึกษา 5) การศึกษาค้นคว้าวิจัย
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน และ 6) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาสื่อการเรียน
การสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบงานวิชาการ มี 4 ด้าน
ประกอบไปด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอน 3) งานศึกษาค้นคว้าสำหรับมาตรฐานการศึกษา การจัดกระบวนการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ และ 4) กระบวนการมาตรฐานการศึกษา

เบญจวรรณ เสวีวัลลภ (2560) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดการงานวิชาการมี 7 ด้าน
ดังนี้ 1) งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย 2) พัฒนาการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน มีองค์ประกอบย่อย 3) งานประเมินผลการศึกษา มี 5 องค์ประกอบย่อย
4) ผลิदनวัตกรรมการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบย่อย 5) งานด้านวิจัยเพื่อการศึกษา
มี 3 องค์ประกอบย่อย 6) งานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย
7) งานด้านนิเทศการศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย

รุ่งนภา สรรพศรี (2560) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมี 4 ด้าน
1) ด้านการวางแผน 2) งานเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ 3) งานบริการกระบวนการ
การเรียนรู้ 4) งานวัดและประเมินผล

กรณีศึกษา โกลันเทียะ (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบงานวิชาการ มี 5 ด้าน คือ
 1) งานบริหารหลักสูตร 2) งานวัดผล 3) งานนิเทศภายใน 4) งานกิจกรรมการเรียนรู้
 5) งานจัดหาแหล่งภูมิปัญญา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิชาการ ดังตาราง 1 หมายเลขอ้างอิงตาราง
 1) กระทรวงศึกษาธิการ (2553) 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับเพิ่มเติม 2545) 3) ชนิตา วงศ์เพชร (2555) 4) ชาญณรงค์ ดาศรี (2557)
 5) ปรางปัจฉมาภรณ์ พิบุรพัฒน์ (2558) 6) พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558) 7) จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559) 8) เบญจวรรณ เสวีวัลลภ (2560) 9) รุ่งนภา สรรพศรี (2560) 10) กรณีศึกษา โกลันเทียะ (2562)

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของการบริหาร งานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	ชนิตา วงศ์เพชร (2555)	ชาญณรงค์ ดาศรี (2557)	ปรางปัจฉมาภรณ์ พิบุรพัฒน์ (2558)	พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558)	จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559)	เบญจวรรณ เสวีวัลลภ (2560)	รุ่งนภา สรรพศรี (2560)	กรณีศึกษา โกลันเทียะ (2562)	รวมค่าเฉลี่ย
1	การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น		√									1
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ		√							√		2
3	การจัดการเรียนการสอน		√	√	√	√			√	√		5
4	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	√	√	√	√	√	√	√	√		√	9
5	การพัฒนาการเรียนรู้	√	√				√	√	√	√		6
6	การวัดผล ประเมินผล โอนผลการเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√		√	8
7	การวิจัย	√	√				√	√	√			5
8	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	√	√						√		√	4
9	การนิเทศ	√	√	√		√	√		√		√	7
10	การแนะแนว	√	√						√			3

ตาราง 1 ต่อ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของการบริหาร งานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	ชนิดา วงศ์เพชร (2555)	ชาญณรงค์ ดาศรี (2557)	ปรามัจฉาภรณ์ พิบุรพัฒน์ (2558)	พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558)	จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559)	เบญจวรรณ เดวิดลลภ (2560)	รุ่งนภา สรรพศรี (2560)	กรรณิกา โกสั่นเที่ยง (2562)	รวมความถี่
11	ประกันคุณภาพภายใน	√	√					√	√			4
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ	√	√									2
13	การร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	√	√									2
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่หน่วยงานอื่น	√	√									2
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ ด้านวิชาการของสถานศึกษา		√									1
16	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน		√									1
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา และสร้างนวัตกรรม	√	√				√					3
18	ใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อ					√						1

หมายเหตุ: เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากตาราง 1 คะแนนความถี่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่า ความถี่ เท่ากับ 9 รองลงมาคือการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 8 รองลงมาคือการนิเทศการศึกษา มีค่าความถี่เท่ากับ 7 การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ มีค่าความถี่ เท่ากับ 6 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย มีค่าความถี่ เท่ากับ 5 ผู้วิจัยเลือกขอบข่ายของงานวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ สังเคราะห์มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ขอบข่ายงานวิชาการทั้งหมด 6 ขอบข่าย ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
3. การนิเทศการเรียนการสอน

4. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

อัครพล กันทะตง (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สพป.เชียงราย เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ธนาภรณ์ ชานันโท (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเกี่ยวพันกับการบริหารทางด้านวิชาการซึ่งเป็นการทำการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ 21 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า คุณลักษณะของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ภาพรวมในด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ลักษณะของการเป็น ผู้นำและการบริหารทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในลักษณะที่ค่อนข้างสูง

อรอุมา บุญศาสตร์ (2557) ซึ่งศึกษา ความสัมพันธ์ด้านการบริหารงานวิชาการกับการเป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลง โดยทำการศึกษาในเขตมัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่ การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารในรูปแบบอื่น ๆ และในขณะเดียวกันความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงและการบริหาร วิชาการเป็นไปในลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถทำนายผลได้ร้อยละ 72.00 ($R^2 = 0.720$)

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558) ได้ศึกษา ความเกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยทำการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เขต 3 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า ภาวะความเป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลงและการบริหารทางด้านวิชาการ อยู่ในเกณฑ์มากทั้งสองรูปแบบ และทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นทิศทางบวก

อรัญ มุลบุญ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะการเป็นผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงว่ามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด โดยทำการศึกษาโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลโดยตรงต่อการบริหารงานของโรงเรียน และความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีตัวพหุคูณ คือ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีผลทางลบ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.20

วรารัตน์ เต็มราม (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความเชื่อมโยงทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทางด้านวิชาการ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ โดยศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดพังงา กลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนมัธยม ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทางด้านวิชาการ สร้างความเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทางด้านวิชาการ สามารถคำนวณออกมาโดยภาพรวมและในแต่ละด้านในระดับปานกลาง

สุวรรณา สว่างสาส์ (2559) เป็นการศึกษาโดยมีประเด็นวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานทางด้านวิชาการ โดยทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดสระแก้ว เขต 1 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และในขณะเดียวกันประสิทธิภาพในการบริหารทางด้านวิชาการในเขตพื้นที่การวิจัย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารวิชาการในเขตพื้นที่ดังกล่าว จะพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร

นัยนา ยะตา (2560) เป็นการศึกษาวิจัย ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารทางด้านวิชาการ โดยทำการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่ จังหวัดพะเยา เขต 1 ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการบริหารวิชาการ อยู่ในความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

รุ่งนภา สรรพศรี (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการบริหารทางด้านวิชาการ โดยทำการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ของจังหวัดตราด เขต 17 ซึ่งในส่วนของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงาน ทางด้านวิชาการ อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก และในขณะที่ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานทางด้านวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปาน กลาง

สุภลักษณ์ ศิละวงษ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางด้านวิชาการของนักเรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 28 ซึ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่ส่งผล ต่อผลสำเร็จของสถานศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ความสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัย พบว่าค่าความสัมพันธ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ ในทางบวก ระดับปานกลาง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางด้านวิชาการ โดยทำการศึกษาในเขตพื้นที่ ประถมศึกษา เขต 2 ในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่ง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับการบริหาร วิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัย พบว่า อยู่ในความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ และสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .946 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานร้อยละ 89.5 ($R^2 = .895$)

อุมาพร นันทวิสุทธิ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบต่อแนวทางในการบริหารวิชาการ โดยทำการศึกษาวิจัยในเขตประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทาง ในการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และความสัมพันธ์ของทั้ง 2 แนวทาง มีความสัมพันธ์ในทางบวก

วิจัยต่างประเทศ

Spark (1984) ศึกษา ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนในโรงเรียน ระดับอำเภอ รัฐแคลิฟอร์เนีย โดยมุ่งวิจัย จากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด และโรงเรียนซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสุด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนักเรียน คือ ใช้ผลการสอบหรือหลักฐานคะแนนของโรงเรียน

ในระดับอำเภอ ในปี ค.ศ. 1981 ใช้วิธีการสำรวจข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ ให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายและคุณภาพในการบริหารงานและศึกษาความเที่ยงตรงของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนระหว่างผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่สูงและต่ำ ผลการศึกษา พบว่า ในหลักการมีความแตกต่างกับอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือความสัมพันธ์ในระหว่างผลสัมฤทธิ์ในระดับอำเภอ และนโยบายการปฏิบัติงานและการรับรู้ในส่วนของกาให้บริการ ระหว่างผู้บริหารในระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีสิ่งที่ยังชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของอำเภอ มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะจัดการให้มีการวางแผนการเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

Russel and Roy (2001) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบการจัดการของความเป็นผู้นำเป้าหมายที่ได้รับจากลูกจ้าง ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบการจัดการของความเป็นผู้นำเป้าหมายที่ได้รับจากลูกจ้าง และสิ่งที่พบแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสัมพันธ์เจตนาและความต้องการของลูกจ้าง ผลที่ได้จะแสดงออกมาในทางตรงข้าม คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่ามีผลต่อเจตนาที่ต่ำกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับการให้ผลตอบแทนที่อาจเป็นไปได้ และจัดการในทางบวกที่สามารถกระทำได้ ในกรณีการให้ผลตอบแทนที่อาจเป็นไปได้นั้น ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางบวก

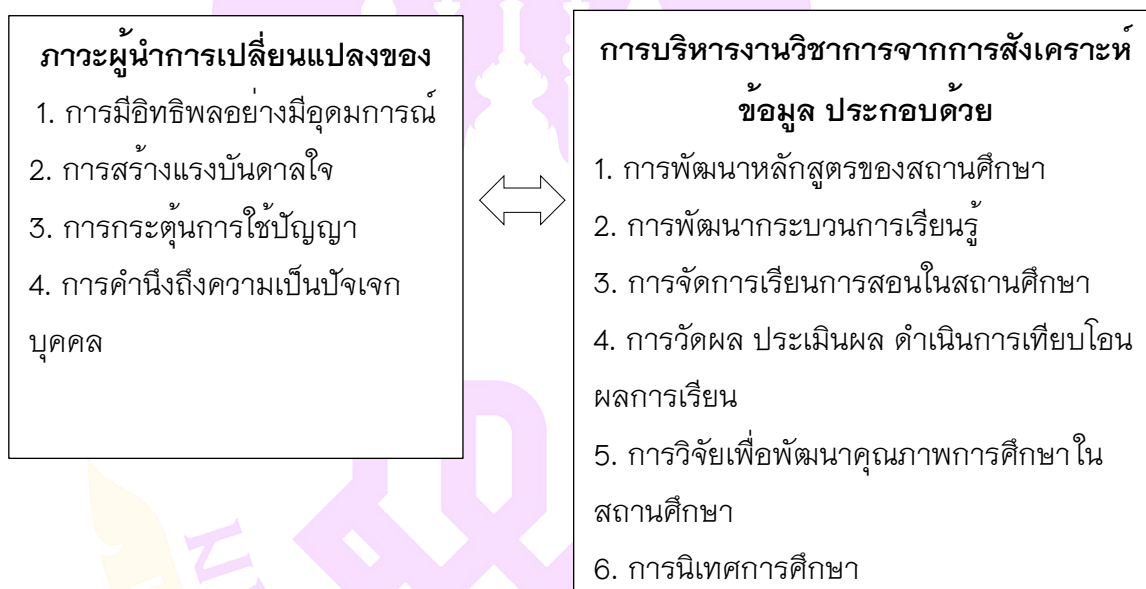
Gittens (2009) วิจัย ความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาคศึกษาด้านวิชาการ ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย เน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว กระตุ้นการปรับตัวของมนุษย์และคุณค่าการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชา สมาชิก พบว่า หัวหน้า สมาชิก มีความเข้าใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการ

Luft (2012) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับภาวะ ผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้โรงเรียน 2 แห่ง แห่งที่ 1 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร แห่งที่ 2 เน้นผู้นำเป็นสำคัญเปรียบเทียบโดยหาข้อมูลจากการสอบถามนักศึกษา ครูผู้สอน ในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบไหนที่ประสบผลสำเร็จมากกว่ากัน พบว่า โรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร นักศึกษา

และครูผู้สอนมีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญในการบริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยต่าง ๆ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ สรุปได้กรอบแนวคิดดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร สำหรับกลุ่มประชากรซึ่งจะทำการศึกษาวิจัย จะเป็นบุคลากรทางการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 155 คน ในขณะที่ครูมีจำนวนทั้งสิ้น 2,165 คน รวมทั้งสิ้น 2,320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) แล้วนำมาเทียบสัดส่วนจากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ 1) โรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง 2) โรงเรียนในอำเภอดอยหลวง 3) โรงเรียนในอำเภอเชียงแสน 4) โรงเรียนในอำเภอแม่สาย และ 5) โรงเรียนในอำเภอแม่จัน ซึ่งได้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 329 คน

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 3	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนประชากร ผู้บริหาร/ครูผู้สอน	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
อำเภอแม่จัน	40	567	80
อำเภอแม่สาย	31	633	90
อำเภอเชียงแสน	24	421	60
อำเภอแม่ฟ้าหลวง	31	549	78
อำเภอดอยหลวง	13	150	21
รวมทั้งสิ้น	139	2,320	329

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบรายการตรวจสอบ (checklist) คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน 5) ประสบการณ์ทำงาน เป็นรูปแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ Likert (1967) ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามข้อบ่งชี้
 และภารกิจการดำเนินงานวิชาการตามที่สังเคราะห์ได้ โดยมีข้อบ่งชี้และภารกิจ 6 งาน ดังนี้

- 3.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3.4 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 3.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 3.6 การนิเทศการศึกษา

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale
 Likert (1967) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การบริหารวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง การบริหารวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การบริหารวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การบริหารวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร
 ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
 เพื่อตรวจ สอบความถูกต้อง นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดพิมพ์ใหม่
 เพื่อนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พร้อมเค้าโครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
 พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

- 3.1 พ.ศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 3.2 นางนงลักษณ์ ภิมาลย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขี้เหล็กคอดยดินแดง
- 3.3 นายมนตรี พันธุ์พงศ์วัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียนสันทราย (พรหมณีวิทยา)

4. นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item-objective Congruence: IOC)

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดเนื้อหาได้จริง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดเนื้อหาได้จริง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่วัดเนื้อหาได้จริง

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับความต้องการโดยใช้สูตร

ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ โดยผ่านความเห็นชอบจากประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s_1^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .967

5. นำผลที่ได้มาพิจารณา ปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ตอบกลับคืนมา จำนวน 329 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (1920) (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ถ้าหาค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ .91–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ สูงมาก

ค่า r ตั้งแต่ .71–.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ สูง

ค่า r ตั้งแต่ .31–.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง

ค่า r .30 และต่ำกว่า .30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ

ค่า r เท่ากับ .00

หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{สูตร } P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P คือ ค่าร้อยละ

f คือ ความถี่ที่ต้องการให้เป็นร้อยละ

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลทุกค่า

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

$$\text{สูตร } S. D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S. D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 $\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (1920) (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n(\sum x^2 - n\bar{X}^2)(\sum y^2 - n\bar{Y}^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด x
 $\sum y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด y
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x กับ y แต่ละคู่
 n แทน จำนวนคู่ของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percent) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สัญลักษณ์ r นำเสนอข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 329 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ ร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (n = 329)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	114	43.77
	หญิง	185	56.23
	รวม	329	100.00
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	18	5.47
	26-35 ปี	183	55.63
	36-45 ปี	89	27.05
	46 ปีขึ้นไป	39	11.85
	รวม	329	100.00
วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.65
	ปริญญาตรี	230	69.91

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด		
ปริญญาโท	84	25.53
ปริญญาเอก	3	0.91
รวม	329	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	68	20.67
ครูผู้สอน	261	79.33
รวม	329	100.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 1 ปี	27	8.21
1-5 ปี	162	49.24
6-10 ปี	85	25.84
มากกว่า 10 ปี	55	16.71
รวม	329	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 56.23 ส่วนเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.77

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.63 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.05 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 69.91 รองลงมา คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.53 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 79.33 ส่วนตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1-5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.24 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.71 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แต่ละด้าน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังตาราง 4-8

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.21	0.74	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.83	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.78	มาก	2
4	ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.79	มาก	3
รวม		4.14	0.79	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.83)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นใน การจัดการ หรือ การทำงานที่เป็น กระบวนการ	4.39	0.64	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา บุคลากรมี ความภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ	4.23	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี ที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ บริหารงานอย่างมีคุณธรรม และ จริยธรรม โดยผู้นำจะมีการประพฤติ ตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น	4.16	0.75	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.22	0.72	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นบุคลากร เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติและ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงาน	4.27	0.70	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้ เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.11	0.82	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในตนเอง	4.12	0.83	มาก	6
รวม		4.21	0.74	มาก	

จากตาราง 5 จะพบข้อมูลว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่ส่งผลต่ออิทธิพลทางด้านอุดมการณ์ มีผลวิจัยโดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) โดยในส่วนของหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบการทำงานที่มีระบบมีผลค่าเฉลี่ยออกมาสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ในขณะที่ลำดับถัดมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) นอกจากนั้นในส่วนของผู้บริหารได้รับการยอมรับเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72) ทุ่มเทในด้านการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.75) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.83) เรียงมาตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางตัวที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรมีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	4.12	0.73	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.06	0.85	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.85	มาก	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคลากรรู้ถึงความมีคุณค่าในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้	4.07	0.83	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของงาน	4.01	0.92	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร	4.23	0.78	มาก	1
รวม		4.10	0.83	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า การเป็นผู้มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งแรงบันดาลใจอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.85) สร้างแรงบันดาลใจในการแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.83) เกิดความมุ่งมั่นและรักในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85) เรียงลงมาตามลำดับ ซึ่งส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานและเห็นความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.92)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยน กรอบมุมมองในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	4.14	0.73	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและมีข้อมูลหลักฐานในการแก้ไขปัญหา	4.11	0.77	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหา การหาคำตอบของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา	4.14	0.81	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรให้สามารถพยายามหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	4.06	0.76	4.06	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร	4.11	0.82	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจว่าสามารถแก้ปัญหาทุกอย่างได้	4.17	0.77	มาก	1
รวม		4.12	0.78	มาก	

จากตาราง 7 พบข้อมูลว่า การเป็นผู้นำเริ่มการเปลี่ยนแปลงช่วยกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากร

ทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) ถัดลงมา คือ การสร้างมุมมองในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) การแก้ไขปัญหาอยู่บนหลักเหตุผลและไม่วิจารณ์การแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82) เรียงมาตามลำดับ ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ให้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ด้านการคำนึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล	4.07	0.79	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	4.04	0.80	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งมอบภาระงาน ภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้เป็นสิ่งที่จะพัฒนาบุคลากร	4.06	0.86	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความสามารถพิเศษตามความถนัดได้อย่างเต็มที่ และให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.13	0.74	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลเอาใจใส่บุคลากร มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล	4.14	0.78	มาก	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการดำรงความเป็น ปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามให้คำแนะนำหรือการส่งเสริม สนับสนุน และให้การช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.22	0.74	มาก	1
รวม		4.11	0.79	มาก	

จากตาราง 8 พบข้อมูลว่า การใช้ภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงในส่วน
การดำรงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79)
โดยในส่วนของการนิเทศงานโดยผู้บริหารและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.74) ในขณะที่การดูแลเอาใจใส่และการมอบหมายงานให้ตรงกับ
ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) มีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน
นำความสามารถพิเศษมาใช้ให้เต็มความสามารถมากขึ้นรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้
สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) การดำรงถึงปัจจัยทางด้านความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน
แต่ละราย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) การกระจายอำนาจในการทำงานให้กับบุคลากร
($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยเรียงมาตามลำดับ โดยที่ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา
วิเคราะห์ถึงศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.04$,
S.D. = 0.80)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม
แต่ละด้าน 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง
ประกอบคำบรรยาย ดังตาราง 9-15

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก	4
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.11	0.82	มาก	6
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	4.12	0.79	มาก	5
4	ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.16	0.78	มาก	3
5	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	4.20	0.75	มาก	1
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.16	0.76	มาก	2
รวม		4.15	0.77	มาก	

จากตาราง 9 พบข้อมูลว่า การบริหารงานวิชาการทั้งหมดทุกด้านมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) โดยที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาวิจัยในประเด็น
เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$,
S.D. = 0.75) ในขณะที่การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76) การตรวจสอบและ
การประเมินผลรวมถึงการโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) การพัฒนาหลักสูตร
ด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) รูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.12$,
S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ โดยที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แนวทางในการพัฒนารูปแบบ
สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการ ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์	4.12	0.74	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตร ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน	4.15	0.70	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ หลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนรวมทั้งบริหารจัดการ การหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.71	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอยู่เสมอ	4.12	0.80	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา หลักสูตรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.77	มาก	5
รวม		4.15	0.74	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

รวมทั้งบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) มีการวิเคราะห์โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมกลุ่มสาระครบทุกชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) มีการนิเทศ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) มีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่

ข้อ	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา	4.24	0.75	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการออกแบบระบบการเรียนรู้อยู่รูปแบบใหม่ ๆ โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้	4.07	0.86	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.74	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน	4.05	0.83	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง	4.04	0.86	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนานักเรียนโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเอง	4.02	0.87	มาก	6
รวม		4.11	0.82	มาก	

จากตาราง 11 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82) สามารถส่งเสริมให้ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74) สามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) ส่งเสริมให้ครูมีการออกแบบระบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.86) สามารถส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.83) สามารถส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนานักเรียนโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จักทำและ รู้จักแก้ปัญหา สามารถนำไปเป็น รูปแบบในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง และอนาคตต่อไปได้	4.08	0.74	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม ให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ ถึงความจำเป็น ในการใช้การผลิต จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรม การศึกษา	4.15	0.78	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม ครูให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้น ทักษะอาชีพ	4.20	0.77	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม ให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนการสอน	4.05	0.87	มาก	4
รวม		4.12	0.79	มาก	

จากตาราง 12 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) สามารถส่งเสริมครูให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้น
ทักษะอาชีพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77) สามารถส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ ถึงความจำเป็น
ในการใช้การผลิต จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.15$,
S.D. = 0.78) ส่งเสริมทำให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีนิสัย รู้จักคิด รู้จักทำ
และรู้จักแก้ปัญหา สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงและอนาคตต่อไปได้

($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) สามารถส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อ	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานการวัด ประเมินผลที่ชัดเจนมีการประเมินผล ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.21	0.76	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการ วัดผล ประเมินผลให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาโดยเน้น การประเมินตามสภาพจริง	4.24	0.75	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม ให้ครูมีเครื่องมือและวิธีการที่ หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้	4.15	0.79	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการ จัดเก็บข้อมูลการวัดผลประเมินผลให้ มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ	4.09	0.84	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดให้มี การดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ทุกช่วงชั้น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.13	0.77	มาก	4
รวม		4.16	0.78	มาก	

จากตาราง 13 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) สามารถกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) มีแผนงานการวัดประเมินผลที่ชัดเจนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) สามารถส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.79) สามารถจัดให้มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.77) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการวัดผลประเมินผล ให้มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมครูให้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยในการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการวิจัย	4.13	0.80	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือพัฒนาบุคลากรมีความรู้	4.22	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการวิจัย	4.29	0.72	มาก	1

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหาร จัดการส่งเสริมให้บุคลากรนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอน	4.20	0.74	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ เผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา มีการประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	4.15	0.78	มาก	4
รวม		4.20	0.75	มาก	

จากตาราง 14 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) ส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการวิจัย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือพัฒนาบุคลากรมีความรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) สามารถบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมครูให้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยในการกำหนด ขั้นตอน และแนวทางการวิจัย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อ	ด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบงานนิเทศ วิชาการการจัดการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา	4.10	0.78	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากร มีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนด เป้าหมายการนิเทศ	4.19	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบ การนิเทศ และประเมินผล ที่หลากหลาย	4.14	0.80	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสาน ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.18	0.72	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาตรวจสอบหา ข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหาและ อุปสรรคเพื่อร่วมกันแสวงหา แนวทางพัฒนา	4.17	0.76	มาก	3
รวม		4.16	0.76	มาก	

จากตาราง 15 ด้านการนิเทศการศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) สามารถประสานความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) นำผลการนิเทศมาตรวจสอบข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคเพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางพัฒนา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) ใช้รูปแบบการนิเทศ

และประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) มีระบบงานนิเทศวิชาการการจัด
การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient) ดังตาราง 16



ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา					ผลรวม
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครู	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากร	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม	.45**	.58**	.52**	.46**	.32**	.67**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.48**	.53**	.45**	.35**	.32**	.60**
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.52**	.600**	.42**	.45**	.27**	.63**
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.59**	.65**	.51**	.39**	.32**	.70**
โดยรวม						.78**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม ในระดับสูง ($r = .78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ในระดับปานกลาง ($r = .70$), ($r = .67$), ($r = .63$) และ ($r = .60$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .59$), ($r = .52$), ($r = .49$) และ ($r = .45$) ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .65$) ($r = .60$) ($r = .58$) และ ($r = .53$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .52$), ($r = .51$), ($r = .45$) และ ($r = .42$) ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ในระดับปานกลาง ($r = .49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ในระดับปานกลาง ($r = .46$), ($r = .45$), ($r = .39$) และ ($r = .35$) ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .32$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับต่ำ ($r = .30$), ($r = .25$) และ ($r = .21$) ตามลำดับ

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .32$) ($r = .32$) และ ($r = .32$) ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา ในระดับต่ำ ($r = .27$)



บทที่ 5

บทสรุป

จากการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.23 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 55.63 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.91 ซึ่งมีตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 79.33 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1-5 ปี ร้อยละ 49.24

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หากพิจารณาตามแต่ละด้านพบข้อมูล ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ และการมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงาน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงาน หรือบุคลากรมีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจว่าสามารถแก้ปัญหาทุกอย่างได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยนกรอบมุมมองในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำ หรือการส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลเอาใจใส่บุคลากร มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อหากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน

3.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นทักษะอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครู ศึกษา

วิเคราะห์ ถึงความจำเป็นในการใช้การผลิต จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรม การศึกษา

3.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน การวัดประเมินผลที่ชัดเจนมีการประเมินผลให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

3.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจ ในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการวิจัย รองลงมา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือพัฒนาบุคลากร มีความรู้

3.6 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสาน ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

4. ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับสูง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราย เขต 3 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

4.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์

เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานด้านความจำเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมิติอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการดำเนินงานด้านความจำเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านมิติอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านมิติอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารยอมเสียสละ โดยเล็งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้มีศักยภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัย รุ่งนภา สรรพศรี (2560) ได้ทำการวิจัยความเกี่ยวข้องกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านวิชาการโดยกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่จังหวัดตราด เขต 17 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า มีผลอยู่ในระดับมาก

ด้านกระตุ่นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำด้านการกระตุ่นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำให้เกียรติกับผู้ตาม คอยให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจสนับสนุนให้คิดริเริ่มใหม่ ค้นหาคำตอบจากปัญหา สอดคล้องกับการวิจัยของ ธนาภรณ์ ชานันโท (2557) ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทางด้านวิชาการโดยทำการศึกษาในเขตมัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงช่วยผลักดันและส่งเสริมด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมาก

ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะผู้นำ ดูแลเอาใจใส่บุคลากร ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าจากหน้าที่ มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา อรุณา บุญศาสตร์ (2557) ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับ ความเกี่ยวพันของภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงกับงานบริหารงานวิชาการโดยศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีการวางนโยบาย และแนวทางสำหรับใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการสอน เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้กับการเรียนการสอนได้ ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน สอดคล้องกับการวิจัยของ นัยนา ยะตา (2560) ซึ่งพบข้อมูลว่า ภาวะผู้นำด้านการวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำได้มีการสร้างความตระหนักให้แก่ครู ผู้ที่เกี่ยวข้อง

เข้าใจกระบวนการพัฒนาคุณภาพภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครูผู้สอนเองด้วย จัดการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และกระบวนการจัดระบบนิเทศภายใน โรงเรียนให้เชื่อมโยงระบบนิเทศภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ซึ่งพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในส่วนของการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำกำหนดระเบียบการวัดของโรงเรียนตามหลักสูตร สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมิน พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนาภรณ์ ชานันโท (2557) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในส่วนของการประเมินผลและการดำเนินการ เรื่องการเทียบโอนผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พิจารณา เป็นรายด้าน ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญ เป็นแก่นสำคัญของการเรียนรู้ การกำหนดทิศทาง และเสริมสร้างเจตคติ ตลอดถึงฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้นำจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุกัลักษณ์ ศิละวงษ์ (2561) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จทางด้านวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญกับการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเรียนรู้ สอดคล้องกับสิ่งที่ถนัดและตรงกับสภาพจริง เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา สรรพศรี (2560) พบว่า ความเกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ กระบวนการในการนำหลักสูตรสู่มาปฏิบัติในห้องเรียน ให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร และเพื่อให้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ

หลักการ แนวคิด จุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของหลักสูตร แกนกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วรารักษ์ เต็มราม (2559) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความเกี่ยวพันระหว่างภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงซึ่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน ด้านการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ในความเปลี่ยนแปลงทั้งโดยภาพรวมและทั้งโดยรายด้าน ในระดับปานกลางซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยโรงเรียนมัธยมในจังหวัดพังงา

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัดผล ประเมินผล ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การตัดสินนักเรียน ว่ามีทักษะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันสืบเนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนบรรลุ ตามมาตรฐานกระบวนการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดว่าจะเลื่อนชั้นหรือจบเกณฑ์หรือไม่ การศึกษาของ อัครพล กันทะตอง (2556) วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัด สพ.ช.เชียงราย เขต 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึง ความ เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเน้น ปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ โดยเป็นการวิจัยแบบร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนของ การปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาการศึกษาบนพื้นฐานของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้เรียนและใช้เป็น

วิธีการในตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ของผลงานทางการศึกษา และปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผู้ปฏิบัติจากการมีปัญหาร่วมกัน การนำผลมาใช้อย่างแท้จริง โดยการนำมาปรับปรุง แก้ไขให้การจัดกระบวนการสอน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ อรรถ มุลบุญ (2558) ซึ่งพบข้อมูลว่า ความเกี่ยวพันระหว่างผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งประสิทธิภาพด้านการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมในทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 27

3.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศเป็นกิจกรรมสำคัญงานหนึ่งสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งจะส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ งานวิจัยของ สุวรรณ สว่างสาลี (2559) ซึ่งพบข้อมูลว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นโดยภาพรวมหรือแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลทางด้านอุดมการณ์และการคำนึงถึงปัจจัยทางด้านการเป็นปัจเจกบุคคลในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีความปรารถนาอยากได้อยากมีอยากเป็นในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้จะมีสถานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคลากร เพราะความพยายามอดทน ไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความสามารถของตนปรับใช้ให้มากที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยนักเรียนได้ ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีค่าน้อยที่สุด ผู้นำควรนำ แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้สำหรับจัดการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรจัดบรรยากาศของห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้จัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมของห้องเรียนมีส่วนทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้นักเรียนต้องการทำให้บรรยากาศของห้องเรียนน่าเรียน และชอบมาโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาให้มีความรอบด้านในทุกบริบทเพื่อเป็นต้นแบบในการประกันความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านการบริหารสถาบันการศึกษา แนะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องทางด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของผู้นำในสถานการศึกษาเพื่อให้รูปแบบการบริหารมีความสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- จิรนนท์ เกิดม่วง. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชนิดา วงศ์เพชร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชนัญญา ดีบเมืองมา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชาญณรงค์ ดาศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 18 สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวิไล จันทร์เพชร (ผู้บรรยาย). (15 พฤศจิกายน 2562). การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.

ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 "Graduate School CONFERENCE 2019" (หน้า 186-195). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธนาภรณ์ ชานันโท. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

นัยนา ยะตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นิตยา ศรีรัตน์. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงาน เป็นที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

เบญจวรรณ เสวีวัลลภ. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ปรางปัจฉิมภรณ์ พิบุรพัฒน์. (2558). การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษ่าตึง อำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน
วิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น
ที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5. วารสารศึกษาศาสตร์, 9(ฉบับพิเศษ), 449-461.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ที่ส่งผลการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- พิริยพงศ์ เตชะศิริยืนยง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พุทธินันท์ วัฒนาพินิจสาคร. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- มยุรี รินศรี. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รุจิรั ภูสาระ. (2557). **การบริหารวิชาการและการประกันคุณภาพ.** กรุงเทพฯ:
มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.

รุ่งนภา สรรพศรี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด.** งานนิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เรวดี ช้อนเพชร. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วรภรณ์ เต็มราม. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพังงา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.

วชิรวิทย์ ชินะชาย. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ศุภรัตน์ ทิพยะพร. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

สันติ ชุมภู. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน กลุ่มย่อยที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,
พะเยา.

- สานิตย์ หนูนิล. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(1), 63–74.
- สุภลักษณ์ ศิละวงษ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(1), 183–193.
- สุวรรณา สว่างสาส์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564ก). **แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564).** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564ข). **ข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://bigdatacr3.com>
- อุมาพร นันทวิสุทธิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม*, 12(1), 90–105.
- อรญา ใจเสมอ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- อรอุมา บุญศาสตร์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ**

- บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
อรัญ มุลบุญ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- อัศรพล กันทะตง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations.**
New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership.
European journal of work and organizational psychology, 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., and Bruce, J. A. (1994). **Improving organization. Effectiveness through
transformational leadership.** California: Sage publications.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership (2nd ed.).**
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York:
Harper & Row.
- Dessler, G. (1998). **Management: Leading people and organizations in the 21st
century.** New Jersey: Prentice–Hall International.
- Gittens, B. E. (2009). **Perceptions of applicability of transformational leadership
behavior to the leader role of academic department chair: A study of
selected universities in Virginia.** Doctoral dissertation Ph.D., The George
Washington University, United State.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and Research in Administration.** New York: Macmillan.
- Heather, F., Steve K., and Stephanie, M. (2009). **Teaching and Learning in Higher
Education (3rd ed.).** New York: Taylor & Francis.

- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and Practice** (8th ed.). New York: McGraw–Hill.
- James J. F. Forest., and Kevin Kinser. (2002). **Higher Education in the United States: an encyclopedia**. Oxford: ABC–CLIO.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607–610.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- Luft, K. (2012). **A Research Study of Transformational Leadership Comparing Leadership Styles of the Principal**. Retrieved May 14, 2021, from <https://dsc.duq.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1857&context=etd>
- Mushinsky, Paul M. (1997). **Psychology applied to work an introduction to industrial and organizational psychology**. California: Brooks/Cole.
- Paul, M. M., (1997). **Psychology Applied to Work an Introduction to Industrial and Organization Psychology** (5th ed.). California: Brooks/Cole.
- Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. **Biometrika**, 13(1), 25–45.
- Russel, P., and Roy, Jr. (2001). The role of values in servant leadership, Leadership & Organization. **Development Journal**, 22(2), 76 –84,
- Spark, R. K. (1984). Elementary School Principal In service: Practices and Perceptions Related to Pupil Academic Achievement among Selected California school Districts. **Dissertation Abstracts International**, 45(4), 1010–A.
- Vick, J. M., and Furlong, J. S. (2008). **The Academic Job Search Handbook** (4th ed.). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ. ดร.ธิดาวลัย อุ่บกอง
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
2. นางนงลักษณ์ ภิมาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขี้เหล็กดอยดินแดง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านขี้เหล็กดอยดินแดง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
3. นายมนตรี พันธุ์วงศ์วัฒนา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสันทราย (พรหมณีวิทยา)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสันทราย (พรหมณีวิทยา) อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามมี 3 ตอน จำนวน 60 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	5	ข้อ
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	25	ข้อ
ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	30	ข้อ

คำตอบที่ได้จะไม่มีผลต่อท่านแต่ประการใด แต่ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม
เพื่อใช้พัฒนาการบริหารการศึกษาขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความ
เป็น จริงผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์

นิสิตปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 26-35 ปี
<input type="checkbox"/> 36-45 ปี	<input type="checkbox"/> 46 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
---	------------------------------------
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1-5 ปี
<input type="checkbox"/> 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแต่ละข้อให้ท่านพิจารณาตัดสินใจว่าตัวท่าน หรือผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามที่บรรยายไว้ในที่ระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวโดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ	✓				

คำอธิบาย ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ บริหารงานอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นบุคลลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติและการมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงาน หรือบุคลลากรมีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคลลากร รู้ถึงความมีคุณค่าในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลลากร					
การกระตุ้นทางปัญญา						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลลากรให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยนกรอบมุมมองในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ เหตุผลและมีข้อมูลหลักฐานในการแก้ไขปัญหา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพิจารณาปัญหา การหา คำตอบของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ บุคลากรแสดง ความคิดเห็น และเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของ บุคลากร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจ ว่าสามารถแก้ปัญหา ทุกอย่างได้					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึง ความ สามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถของแต่ละบุคคล					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจะสงมอบภาระงาน ภาระหน้าที่ ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เป็นสิ่งที่พัฒนาบุคลากร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ ทักษะ ความสามารถพิเศษตามความถนัดได้อย่าง เต็มที่และให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลเอาใจใส่บุคลากร มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำ หรือการส่งเสริม สนับสนุนและให้การช่วยเหลือเพื่อให้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่า เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติ และพฤติกรรมการแสดงออก โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓				

คำอธิบาย ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3 หมายความว่า พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของ ชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้าง และเนื้อหาของ หลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมสาระ ครอบคลุมชั้นเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการ การเรียนการสอนรวมทั้งบริหารจัดการหลักสูตรได้ อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินการ ใช้หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา และการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ ตลอดเวลา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการ ออกแบบระบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ โดยให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีแผนการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัด กระบวนการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดการ เรียนรู้ มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนา นักเรียนโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้าง องค์ความรู้ให้กับตนเอง					
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทำให้ครูจัดการ เรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จัดทำและ รู้จักแก้ ปัญหา สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการ แก้ปัญหาในชีวิตจริงและอนาคตต่อไปได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ ถึงความจำเป็นในการใช้การผลิต จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูให้จัดการเรียน การสอนโดยเน้นทักษะอาชีพ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ ในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานการวัดประเมินผลที่ชัดเจนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการวัด ผลประเมินผล ให้มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดให้มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น ตามแนวทางที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนรวมในการส่งเสริมครูให้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยในการกำหนดขั้นตอน และแนวทางการวิจัย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือพัฒนาบุคลากรมีความรู้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการวิจัย					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น					
การนิเทศการศึกษา						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบงานนิเทศวิชาการการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการนิเทศ และประเมินผลที่หลากหลาย					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาตรวจสอบข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางพัฒนา					

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

การพิจารณาแบบประเมินหาความสอดคล้อง(IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

คำอธิบายความหมาย ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา + 1 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา - 1 หมายถึง ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นใน การจัดการ หรือ การทำงานที่เป็น กระบวนการ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการ ยอมรับ เชื่อมันศรัทธา บุคลากรมี ความภาคภูมิใจ และไว้วางใจใน ความสามารถของผู้นำ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดีที่ จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ บริหารงานอย่างมีคุณธรรม และ จริยธรรม โดยผู้นำจะมีการประพฤติ ตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติและการมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในตนเอง					
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรมีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคลากร รู้ถึงความมีคุณค่าในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยนกรอบมุมมองในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและมีข้อมูลหลักฐานในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหา การหาคำตอบของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรให้สามารถพยายามหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความร่วมมือ ร่วมใจ ว่าสามารถแก้ปัญหาทุกอย่าง ได้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากร โดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่าง ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความ ต้องการและความสามารถของแต่ละ บุคคล	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งมอบภาระงาน ภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เป็นสิ่งที่ จะพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความสามารถพิเศษ ตามความถนัดได้อย่างเต็มที่และให้ บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลเอาใจใส่ บุคลากร มอบหมายงานได้ตรงกับ ความสามารถของบุคคล	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามให้ คำแนะนำหรือการส่งเสริม สนับสนุนและ ให้การช่วยเหลือเพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

**ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน**

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของ ชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ หลักสูตรไปใช้ในการจัด การเรียนการ สอนรวมทั้งบริหารจัดการหลักสูตรได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา หลักสูตรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของกาลเวลา และการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีการออกแบบระบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีแผนการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบที่หลากหลาย ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนานักเรียนโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเอง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทำให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จักทำและรู้จักแก้ปัญหาสามารถนำไปเป็นรูปแบบในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงและอนาคตต่อไปได้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ ถึงความจำเป็นในการใช้การผลิต จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และ พัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมครูให้จัดการเรียน การสอนโดยเน้นทักษะอาชีพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานการวัด ประเมินผลที่ชัดเจนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครู มีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการวัด ผลประเมินผลให้มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดให้มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมครูให้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยในการกำหนดขั้นตอน และแนวทางการวิจัย	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือพัฒนาบุคลากรมีความรู้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการวิจัย	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6. การนิเทศการศึกษา						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบงานนิเทศ วิชาการการจัดการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในเรื่องการกำหนด เป้าหมายการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการนิเทศ และประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความ ร่วมมือในการดำเนิน การนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานกับ เขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมา ตรวจสอบข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคเพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทาง พัฒนา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. อำเภอแม่จัน
2. อำเภอแม่สาย
3. อำเภอเชียงแสน
4. อำเภอแม่ฟ้าหลวง
5. อำเภอดอยหลวง





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	31 มีนาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, จังหวัดพิษณุโลก
ที่อยู่ปัจจุบัน	95 หมู่ 12 ตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 15(3).

