

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

The Relationship Between Transformational Leadership Administrators of
Schools and Academic Administration in Private Schools Under
Samutsakhon Provincial Education Office

ปิยะธิดา เย็นสบาย¹, จุฑารัตน์ นิรันดร์²

Piyathida Yensabai¹, Jutharat Nirundorn²

Corresponding Author E-mail: pyenkwaijaiiz@gmail.com

Received: 2021-08-18; Revised: 2021-08-30; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จาก 19 โรงเรียน จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($R_{xy} = .713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเอกชน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Student of Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Thonburi University

² อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Professor of Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Thonburi University

Abstract

The research aimed to study 1) Transformational leadership administrators of schools in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. 2) The academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. 3) The relationship between transformational leadership administrators of schools and academic administration in private schools under Samutsakhon Provincial Education Office. This research was a quantitative research. The sample was 209 school teachers and administrators from 19 schools and private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. The instrument for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. Analysis of data by descriptive statistics, namely arithmetic mean, standard deviation, and inferential statistics using the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows;

1) Transformational leadership administrators in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office, as a whole, were at a high level ($\bar{X} = 4.18$) 2) The academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office, as a whole, was at the highest level ($\bar{X} = 4.72$) 3) There was a significant relationship between transformational leadership administrators of schools and academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. As a whole, there was a positive correlation ($R_{xy} = .713$) and statistically significant at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Administration, Private School

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลดังเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้ครูผู้สอนในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอิทธิพลในการนำพาให้งานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของงานบริหาร ดังนั้นแนวความคิดที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านภาวะผู้นำสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติต่อองค์กร ในทางเดียวกัน บริษัทพัฒนาการศึกษาวิชาชีพครูและเยาวชน ได้ตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์สู่การพัฒนาปัญญาของผู้เรียนสู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทย ซึ่งเป็นกระบวนการของรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพบริหารงานวิชาการ เป็นการปฏิวัติการศึกษาไทยใช้โรงเรียนเป็นฐานร่วมกับครูโรงเรียนแบบรวมพลังอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นผู้นำการปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทย ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการฝึกทักษะตามนวัตกรรมที่โรงเรียนเลือกใช้ 2) เป็นผู้นำการเป็นวิทยากรฝึกทักษะพัฒนาครูในโรงเรียนของตนเอง ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับครูในโรงเรียนเพื่อจูงใจ และผลักดันให้ครูในโรงเรียนมีความพร้อมและคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามลำดับ

Bass, & Avolio (1994, p.2) กล่าวถึง แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำประเภทนี้ คือ ผู้นำที่มีแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสนใจในการมองงานหรือภารกิจของตนในมุมมองใหม่ ๆ หรือมุมมองที่แตกต่าง เพื่อทำให้เกิดความตระหนักถึงเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรขององค์กรตนเองไปสู่ระดับความสามารถที่สูงยิ่งขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงการชักจูงให้มองไกลเกินความสนใจของตนที่มีอยู่ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่การแห่งตน (Self - actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well - being) ทั้งของตนเอง ผู้อื่น รวมถึงองค์กรและสังคม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบบส และอวอลิโอ เรียกว่า 4I's (Four I's) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ผู้นำจะประพฤติ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีวิสัยทัศน์อุดมการณ์ที่ก้าวไกล สร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์กร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรในรูปแบบของการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการแนะนำและการมอบหมายงานรายบุคคลตามความสามารถของแต่ละบุคคล จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นและสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักของงานบริหารจะประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในส่วนงานบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายและภาระงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สุภาวดี รอดเสียงล้ำ (2559, หน้า 7) ตามแนวคิดของ Bass, & Avolio ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass, & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ซึ่งมีองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการ หรือ เรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leader: II Or CL) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เชื่อถือ มั่นใจ นับถือศรัทธาและไว้วางใจ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้ ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง ผู้นำจะประพฤติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยอาศัยวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับองค์กร ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม และมีความเคารพในตัวเอง ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและ ปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 29)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำต้องประพฤติในด้านการชักจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็น ความสามารถ การตัดสินใจซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติแง่บวกแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตาม ซึ่งจะเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดี สนับสนุน คิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะสามารถกระตุ้นจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานและช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของงานเพื่อนำพาวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามไม่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตนแต่เป็นประโยชน์เพื่อองค์กรหรือส่วนรวม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการปฏิบัติภารกิจโดยสร้างเจตคติที่ดีและความคิดแง่บวก (มากร เจตีย์คำ, 2559, หน้า 27)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการกระตุ้นให้ตนเองเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ผู้นำเป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในองค์กร (เบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ, 2550) เช่นเดียวกับ ปณิดา แสงแก้ว (2561) ได้อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำควรแนะนำให้ผู้ตามมอง

ปัญหาอุปสรรคและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา นอกจากนี้มีการให้กำลังใจผู้ตามให้หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เข้ามา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีค่า ผู้นำเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาและติดตามซึ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน ผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ตามตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานซึ่งแตกต่างกันตามความเหมาะสม ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับงานหรือภารกิจที่ท้าทาย และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือ คอยรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้ร่วมงาน

Hoy, & Miskel (2001, p.414) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. สามารถชี้แจงความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้
2. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
3. จูงใจผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
4. เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่
5. เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองหรือผู้อื่น

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 34) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ คือ เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมองภารกิจในมุมมองที่ใหม่ และสามารถชี้แจงความต้องการเพื่อให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์การและภารกิจต่าง ๆ ผู้นำสามารถพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้นำสามารถชักจูงและทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสามารถมองเห็นโอกาส และมีจุดยืนของตนเอง และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น และขององค์การ

สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควรมี คือ ผู้นำต้องมีความสามารถและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือในตัวผู้นำให้เกิดความเคารพและคล้อยตามผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น จะต้องสามารถจูงใจผู้ตามให้เกิดความรู้สึกอยากทำภารกิจต่าง ๆ ด้วยตัวของผู้ตามเอง และรู้สึกผูกพันกับองค์การ ผู้นำยังต้องมีการส่งเสริมผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อทำให้ผู้ตามมีความรักและศรัทธาในตัวผู้นำ

การบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยเลือกมา 6 ด้าน เพราะตรงกับบริบทของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครแค่ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนาระบบการเรียนรูู้
3. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

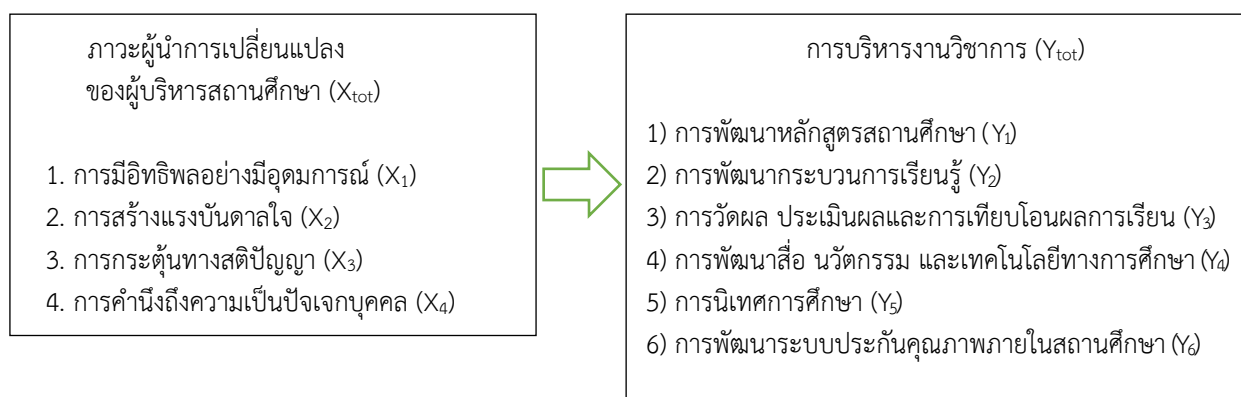
สุรางค์ ลิ้มเจริญ (2557, หน้า 23 - 24) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี และมีลักษณะนิสัยที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุภาวดี ศรีสุบาล (2561, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการถือว่ามี ความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทาง

วิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะมีองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญก็คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความศรัทธาจากบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเดินทางไปสู่เป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ในขณะเดียวกันการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษากลไกในการบริหารด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จาก 19 โรงเรียน จำนวน 209 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 19 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษโดยร้อยละในการเลือกโรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 11 คน คือผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 171 คน รวม 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก ปณิศา แสงแก้ว ตามกรอบแนวคิดของ Bass, & Avolio ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากสุภาวดี ศรีสุบาล โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน มีจำนวน 30 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยรับหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครไปยังโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ขออนุญาตโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถเดินทางไปได้และไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์เป็นจดหมายลงทะเบียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ว่าหน้าซองชื่อผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา หากไม่ได้รับแบบสอบถามคืนมีการโทรศัพท์ติดตามและต่อตอบรับแบบสอบถามคืน

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามที่ต้องการทราบ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990)

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษา ได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.59	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	0.59	มาก
ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา	4.19	0.64	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.66	มาก
รวม	4.18	0.57	มาก

ระดับการบริหารงานวิชาการพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุดคือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังตารางนี้

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.81	0.40	มากที่สุด
3. การวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา	4.65	0.54	มากที่สุด
5. การนิเทศการศึกษา	4.85	0.37	มากที่สุด
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.71	0.50	มากที่สุด
รวม	4.72	0.47	มากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .713$)

ตารางแสดง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.592**	.575**	.636**	.548**	.606**	.573**	.646**
X_2	.629**	.654**	.712**	.655**	.699**	.633**	.659**
X_3	.746**	.746**	.737**	.707**	.710**	.680**	.733**
X_4	.689**	.680**	.699**	.675**	.657**	.624**	.684**
X_{tot}	.720**	.719**	.752**	.724**	.721**	.678**	.713**

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประเด็นที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้การมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านต่างๆแก่ครูผู้สอนและคอยสนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนตลอดมา ทำให้ครูผู้สอนมีแรงและกำลังใจในการพัฒนาตนเอง อาทิเช่น ด้านคุณภาพการสอน และดูแลเอาใจใส่นักเรียนรวมถึงผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ขนึษฐา อุ่นวิเศษ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน บทบาทของ ผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะจะมีความสามารถในการใช้ อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุดคือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้เป็น เพราะสถานศึกษาต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการนิเทศการศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้ เนื่องจากการบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาทั้งกระบวนการจัดการศึกษาและ เป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาของไทยมีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสอดคล้องกับ โสภาวงษ์นาคเพ็ชร (2552, หน้า 97) ได้วิจัยการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ 12 งานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ อารยะจารุ (2552, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจร คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในภาพรวมทุกขั้นตอนอยู่ใน ระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอน การตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขและจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมพบว่าไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมกิต บุญยะโพธิ์ (2553, หน้า 104) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 11 ด้านและ อยู่ระดับปานกลาง 1 ด้านพิจารณาตามการจำแนกขนาดสถานศึกษา เล็ก กลางใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมชาย จินตพันธ์ (2554, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีการปฏิบัติงานวิชาการในระดับมากที่สุด 6 ด้านคือด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด และด้าน การประชุมอบรมสัมมนาทางการวิชาการมีรายการที่มีอันดับสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงลำดับตามลำดับดังกล่าวมีดังนี้ การจัด ให้ครูเข้าประชุมอบรมหรือสัมมนาเพื่อฝึกจัดทำกำหนดการสอนและแผนการสอน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนด คาบเวลาเรียน มีการประชุมชี้แจงความเข้าใจและการยอมรับระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศ มีการตรวจหลักฐานการวัดและ การประเมินผลประจำชั้นเรียนเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมซึ่งห้องสมุดจัดขึ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอน และหัวหน้าฝ่ายต่างๆเข้ารับการอบรมด้านวิชาการมีการปฏิบัติระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อ การเรียนการสอน และรายการที่มีอันดับสูงสุดคือมีการประชุมวางแผนเพื่อดำเนินการจัดสร้างบำรุงรักษาพัฒนาสื่อการเรียน การสอน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ จะนำมาซึ่งคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงสิทธิ์ เหลืองธัชชวณิช (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูง รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลเชิง

อุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) การดำเนินการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศทางการศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ พัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมี คุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำ จะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้าง บรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้ตามด้วย

ผลการวิจัยด้านการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ด้านการบริหารงานวิชาการ

ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษาสังกัดอื่นในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโอกาสต่อไป และควรศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านงานวิชาการ โดยศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแต่ละด้านว่ามีปัจจัยหรือสาเหตุมา จากอะไร ที่ทำให้สถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพตลอดและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา อุณวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและการ จัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปณิดา แสงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนไร่ขิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุภาวดี ศรีสุบาล. (2561). การบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี.
- Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). The implicational and transformational leadership for individual, team and organization development. Research in Organizational Change and Development.