

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

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

เกศินี สิงห์ลา¹, ทินกร ขอัมพงษ์², เยาวเรศ ภัคดีจิตร³

Gasinee Singlar¹, Thinnakorn Cha-umpong², Yaowares Pakdeejit³

Corresponding Author E-mail: wanida.sae@nsru.ac.th

Received: 2024-04-26; Revised: 2024-05-28; Accepted: 2024-08-07

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ระดับการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r_{xy} = 0.85$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.803$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.795$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.792$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.780$) และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Master of Education students, Education Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the transformational leadership level of school administrators, 2) to study the academic administration level, and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the academic administration. The samples used in this study were 297 school administrators and teachers by using Krejcie, & Morgan and multi-stage sampling. The instruments used for data collection of this research were a questionnaire on the transformational leadership of school administrators with the reliability of 0.94 and a questionnaire on academic administration with the reliability of 0.97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis. The research findings were as follows:

1) The level of transformational leadership of the school administrators in overall was at a high level. It was found that the most problematic was intellectual stimulation. 2) The level of academic administration was at a high level. It was found that the most problematic was developing the school's curriculum. The relationship between the transformational leadership of school administrators and the academic administration in overall was positive correlation ($r_{xy} = 0.85$) with statistically significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the item with the highest relationship value was intellectual stimulation at a high level ($r_{xy} = 0.803$), followed by create inspiration at a high level ($r_{xy} = 0.795$), vision at a high level ($r_{xy} = 0.792$), idealized influence at a high level ($r_{xy} = 0.780$), and the lowest relationship value was individualized consideration at a high level ($r_{xy} = 0.686$) with statistically significance at the .01 level, respectively.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Academic Administration

บทนำ

ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงาน และผู้สูงวัยมีโอกาสด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อม และความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการมีสมรรถนะในการทำงาน เพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคใหม่ สังคมและประเทศชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ครอบคลุม โดยไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No One Left Behind) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 76)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านวิชาการ โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการ การทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน ส่วนงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักประยุกต์ทฤษฎี และหลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติจริง หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา สามารถพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน, 2561: 240)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในโรงเรียน จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล และความสามารถในการคิดแผนสำหรับการพัฒนาและสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม และรอบคอบ ด้วยเหตุนี้หากผู้นำเพิกเฉยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์นี้ แล้วจะช่วยให้ผู้ตามตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฐิติภรณ์ อุทัยพร, 2563: 12)

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า มีปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.29 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.31 โดยมีคะแนนต่ำกว่ากว่า 1.02 และปีการศึกษา 2565 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.35 ซึ่งต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.29 โดยมีคะแนนต่ำกว่า 0.94 นอกจากนี้ยังพบปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอีกหลายด้าน เช่น ปัญหาขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้น ไม่มีครูเฉพาะวิชา ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้บุตรหลานได้อย่างเต็มที่ และปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2, 2565: 96-97)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพด้านการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับต่อไปนี้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557: 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงจากเดิม พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพ เกิดความตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามถึงความสนใจเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อังกูร เถาว์ลัย (2562: 24-25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อให้เกิดการพยายามต่อการทำงานให้สูงจากการพยายามคาดหวังในกระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ตามสู่การยกระดับ และกระตุ้นการแสดงศักยภาพ ทำให้เข้าใจถึงหน้าที่ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นถึงความสำเร็จในองค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และผู้ตามจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในการกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มาจากการสังเคราะห์ผลงานทางวิชาการ ของนักวิชาการ ดังนี้ พิชัยวรรณ ช่างโม (2558), รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558), จิรนนท์ เกิดม่วง (2558), ภัชพร เจริญ (2559), นัยนา ยะตา (2560), ฟาตอนะห์ นิและ (2561), สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2562), เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563), ยุพาภัก อินนุ่น (2564), จุฬารัตน์ นิรันดร์ (2562), จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565), อัจฉรา ปลั่งสอง (2565), อัศวิน อินตา (2564), พิมลพร ลบบำรุง (2565), มาลัย แสงสว่าง (2566), Korejan, & Shahbazi (2016), Abu Orabi (2016), Sharma (2017), Gyeltshen (2019) และ Ibrahim (2022) ซึ่งจากการสังเคราะห์พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้รับการที่ผู้ตามให้ความเคารพ ยกย่อง มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานโดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเอง และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและผู้นำเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม กระตุ้นจูงใจและนำไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงาน คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาอยู่เสมอ สร้างความเชื่อว่าบุคลากรนั้นมีความสามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจถึงปัญหา มีการคิดและแก้ไข ปัญหา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นความคิด ส่งเสริมให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น มีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ให้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนา และมีการประเมินผลงานเพื่อพัฒนาการของบุคลากร

4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลด้วยการเอาใจใส่ คอยส่งเสริมให้บุคลากรที่ขาดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พัฒนาขึ้น ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริม ยกระดับความต้องการ และพัฒนาผู้ตามให้พัฒนาตนเองยิ่งขึ้น

5) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นการสื่อสารให้เข้าใจว่าอนาคตโรงเรียนจะต้องดำเนินงานไปในทิศทางใด มองเห็นภาพการทำงานในอนาคต อธิบายแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน มีการบอกวัตถุประสงค์ขององค์กรชัดเจน กำหนดกิจกรรม และแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการภายใต้คู่มือการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำด้านที่มีเนื้อหาขอบข่ายใกล้เคียงกันมารวมไว้ด้วยกัน เพื่อให้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่ได้มาครอบคลุมขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ และสรุปด้านที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อวางแผนงานด้านวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินคัดเลือกหนังสือ เพื่อใช้ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับความคิด และความสนใจของส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน สนใจเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมครูให้พัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบ แบบแผน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมครูให้มีการจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาการส่งเสริมครูให้ดำเนินการวัดผล ประเมินผลทำวิจัยการเรียนการสอนที่เน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาวิจัย การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การส่งเสริมครูให้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาภาพการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาของนักเรียนในรูปแบบวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน การเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานวิชาการให้กับสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดความรู้ ประสานความร่วมมือกับบุคคล องค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ จัดตั้ง ส่งเสริม และพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ร่วมกันและใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกันและนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

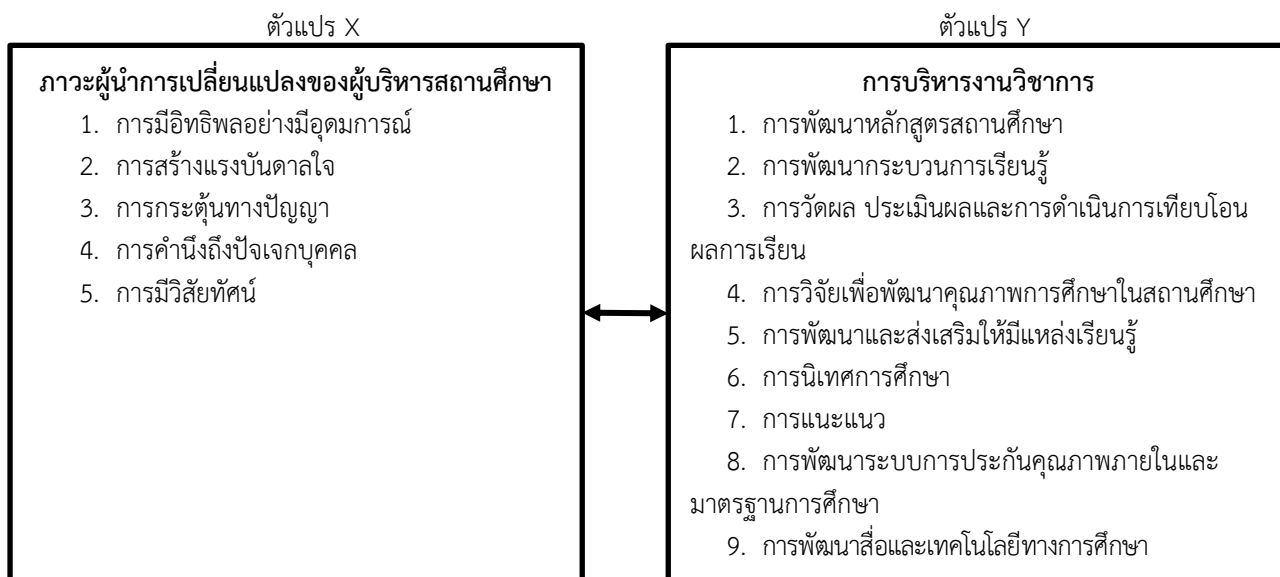
6. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ร่วมกันระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข และเก็บข้อมูลการอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศและนำผลการนิเทศปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

7. การแนะแนว หมายถึง กระบวนการจัดระบบงานข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จัก เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม การแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นงานที่ต้องทำร่วมกันมีข้อมูลที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูผู้เรียน และกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนและสามารถพัฒนานักเรียนบนความแตกต่างระหว่างบุคคลได้

8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การรายงานผล การประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด และการเตรียมความพร้อมการประเมินภายนอก

9. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำสื่อการเรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและสะดวก มีการวางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำ จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน และครูจำนวน 1,130 คน รวมเป็น 1,228 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 123 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน เทียบสัดส่วนได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 273 คน จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม (Google Form) ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านช่องทาง My Office ของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในระหว่างวันที่ 2-12 ตุลาคม 2566

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับครบทั้ง 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ มาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.70)

2. ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.64)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ $r_{xy} = 0.845$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.803$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.795$) ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.792$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.780$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอรรถิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเสนอแนวคิดและแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในทุก ระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562: 191) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพราะผู้นำให้เกียรติกับผู้ตาม คอยให้คำปรึกษาช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้คิดริเริ่มใหม่ ค้นหาคำตอบจากปัญหา ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการในการแก้ปัญหา มีการวิเคราะห์วิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและมองเห็นถึงปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล มีการสร้างสรรค์การทำงานในรูปแบบใหม่เสมอ โดยผู้นำมีคุณลักษณะสำคัญในเรื่องของการคิด สอดคล้องกับ จิราภรณ์ วาสอึ้งวงศ์ (2565: 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระตุ้นให้ทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่า ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิทยาในการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ประกอบกับในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการบริหารในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมผู้ร่วมงานให้เกิดแรงบันดาลใจและทุ่มเทในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติทางบวกในการทำงาน ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่า ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฟาตอนห์ นิละ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561: 5) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการงานล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีการวางแผน เพื่อกำหนดแนวทางให้บุคลากรสามารถต่อยอดงานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น มีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรมและแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการอธิบายแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติและมีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีแนวทางในการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นการสื่อสารให้รู้ว่อนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานไปในทิศทางใด ทำให้มองเห็นถึงภาพของการปฏิบัติในอนาคต กำหนดกิจกรรมและแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองนนท์ นพรัตน์ และ ทินกร พูลพุ่ม (2563: 301) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.4 ด้านการมีอรรถิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพตามบทบาท และความรับผิดชอบของผู้บริหารให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความร่วมมือทุกระดับของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจึงมี

พฤติกรรมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้มีการยอมรับ เชื่อมมั่นและภาคภูมิใจ เชื่อใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทำงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ พิลลพร ลบบำรุง (2565: 6) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และฟาดอนะห์ นิและ, และรุ่งชัชดาพร เวะชาติ (2561: 2-3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.5 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเคารพในสิทธิและให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้องค์กรขับเคลื่อน ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และต้องให้เกียรติ ดูแลความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็น เคารพในสิทธิและให้เกียรติ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองฝ่ายและเป็นรายบุคคล สนใจและเข้าใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการนิเทศ ติดตามการทำงานและให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพร ภัทรดำเนินสุข (2564: 190) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการแนะแนว ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างละเอียด ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการและความเหมาะสม ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะสำหรับนักเรียน รวมถึงความรับผิดชอบที่มอบให้กับบุคลากรในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ วาสอื้อวงศ์ (2565: 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนมีบุคลากรในโรงเรียนไม่เพียงพอ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูวิชาการ ครูผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกคน ทำให้ไม่มีความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้งยังขาดการประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติจึงเป็นเรื่องยาก จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ มุกดา แพรงาม (2560: 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพราะ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อย ซึ่งเกิดจากการใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณางบประมาณ ซึ่งทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยย่อมได้รับงบประมาณในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้รวมไปถึงการจัดหาจะเป็นวัสดุหรืออุปกรณ์ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไม่เพียงพอเช่นกัน ทำให้เกิดความแตกต่างกับโรงเรียนที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมาก จะทำให้ได้งบประมาณการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พร้อมและเหมาะสมต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุธรรมธรรมทัศนานนท์ (2562: 191) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการจัดระบบสารสนเทศงานทะเบียนด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ ทั้งนี้ เพราะบางโรงเรียนไม่มีระบบการดำเนินงานที่เป็นระบบ ไม่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานได้อย่างชัดเจน มีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบหลายหน้าที่ มีการผลัดเปลี่ยนครูผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง อีกทั้งครูผู้รับผิดชอบยังไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศงานทะเบียน งานที่ถูกดำเนินการจึงไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ยากแก่การค้นหาเพื่อใช้ในการเทียบโอนผลการเรียน การอ้างอิง และการตรวจสอบภายหลัง และเกิดการปฏิบัติงานล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ วาสอ้าววงศ์ (2565: 65) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาได้มีการกำหนดแนวทางการใช้การวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารและครูไม่ได้ให้ความสำคัญ ขาดแรงจูงใจ และขาดความเข้าใจในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ครูไม่มีการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนมาดำเนินการแก้ปัญหา ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาไม่ตรงจุด ขาดแนวทางในการปฏิบัติ ไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารไม่มีการกำหนดแนวทางในการใช้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และผู้บริหารขาดการดูแล กำกับ ติดตามครูอย่างต่อเนื่อง ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและผลงานวิจัย สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์ ดำเนินการวิจัย วิจัยประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ อัศวิน อินตา (2564: 256) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนในการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารและครูขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกยังคงมีปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพานักเรียนเดินทางออกนอกโรงเรียน และยังขาดในเรื่องของการกำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ นิรันดร์, และธัญญา ธรรมโสภณ (2562: 325) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูไม่ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา ไม่มีการมอบหมายให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศ การประเมินผลและการสรุปผลขาดหลักฐานร่องรอยการดำเนินงาน ซึ่งครูอาจมีแนวคิดว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระการทำเอกสารหลักฐานในการทำงาน ไม่ได้มองว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลไม่เป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ และมีการกำหนดปฏิทิน การนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ อินฺทฺร (2564: 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริม และพัฒนาการจัดระบบโครงสร้างงานแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแนะแนวมามากนัก ขาดการส่งเสริม และพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวนักเรียน โรงเรียนไม่มีครูแนะแนวที่ตรงวุฒิการศึกษา อาศัยครูประจำชั้นทำหน้าที่เป็นครูแนะแนว การจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษา พร้อมกับสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าของการแนะแนว การส่งเสริม และพัฒนาครูให้มีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ดำเนินการแนะแนวนักเรียนในด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต เพื่อการศึกษาต่อหรือการมีงานทำ การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือแก้ไข ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา ปลั่งสอง, รวงทอง ภาพันธ์, และทินกร พูลพุด (2565: 212) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการเตรียมความพร้อมการประเมินภายนอก ผู้บริหารและครูไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยังไม่เข้าใจระบบและโครงสร้างของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่เข้าใจการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ไม่มีนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ต่อสาธารณชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความล่าช้า ทำให้ระบบประกันคุณภาพภายในไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนขาดความพร้อมในการเตรียมรับการประเมินภายนอก การติดตาม ตรวจสอบ และตัดสินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยบุคคลของสถานศึกษาเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่ดูแลสถานศึกษานั้น โดยมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ เขมิกา ครุโสภา (2561: 3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.9 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและวางแผน การจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาร่วมกันของผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพราะส่วนมากมีปัญหาการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้การได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ขาดความต่อเนื่องในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทาง

การศึกษา มีการจัดงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อความต้องการ แต่ไม่มีการจัดหางบประมาณ เพื่อใช้สำหรับการบำรุงรักษาให้คงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ส่งผลให้มีปัญหาในการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยี การสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา ผลิต พัฒนาสื่อ เผยแพร่ การเลือก การใช้และการประเมิน ควรมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย พัฒนาคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิดา เจริญชัย (2561: 47) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ $r_{xy} = 0.845$ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการนำมาใช้ในการศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากนั้นจะกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้น แสดงถึงหัวใจหลักของงานบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการ และความสามารถของนักเรียน โดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอน และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในการสอน สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนตั้งใจในการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักการครองตน ครองคนและครองงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับ เชื่อมสัมพันธ์จากบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ท่วงทีเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ วาสอเอื้องวงศ์ (2565: 111) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในที่มีการเปลี่ยนแปลงต้องมีความพร้อมทั้งด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะทางปัญญาระดับสูงและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งสร้างความสำเร็จและมีจิตเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรมีการเปิดรับและให้ความสำคัญต่อบุคลากร การเคารพในสิทธิและให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.3 ควรศึกษาแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- เขมิกา ครุโสภา. (2561). **สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิรนนท์ เกิดมั่ง. (2558, มกราคม-เมษายน). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงาน วิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์**. 10(1): 89-97.
- จุฑารัตน์ นรินทร, และธัญญา ธรรมโสภณ. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2): 113-120.
- ชลิดา เจริญชัย. (2561). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติภรณ์ อุทัย. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นัยนา ยะตา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมลพร ลบบำรุง. (2565, ตุลาคม-ธันวาคม). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการ บริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 9(4): 281-291.
- ไพฑูรย์ สิลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน, (บรรณาธิการ). (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาตอนะห์ นิและ, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. การประชุม วิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**. 10(4): 215.
- ภัทรพร เจริญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์**.

- มาลัย แสงสว่าง, ทินกร ชอัมพงษ์, และเยาวเรศ ภัคดีวิจิตร. (2566, มกราคม-เมษายน). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. 6(1): 126-138.
- มุกดา แพรงงาม. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพาทิศ อินนุ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรืองนันทน์ นพรัตน์, และทินกร พูลพุ่ม. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 7(2): 302.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. อุทัยธานี: ผู้แต่ง.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 30(1): 183-193.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน รุ่นเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อังกูร เภาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญฉรา ปล้องสอง, รวงทอง ภาพันธุ์, และทินกร พูลพุ่ม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(3): 204-215.
- อัศวิน อินตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Abu Orabi, T. G. (2016, May). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*. 6(2): 89-102.
- Ibrahim, E. (2022, April). The Effect of Transformational Leadership Behaviours Among Public School Managers on Teachers' Self-Efficacy in Egypt. *Egyptian Journals*. 46(2): 149-196.
- Gyeltshen, L. (2019). Principals' transformational leadership style and organizational commitment of teachers in the middle secondary schools of Bhutan. *EMI Journal*. 2(2): 71-83.

- Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*. 8(3): 452.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Sharma, G. (2017). Pros and Cons of Different Sampling Techniques. *International Journal of Applied Research*. 3, 749-752.