

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

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

ฐิติมา ประดิษฐ์วงศ์วาน¹, ธีรพจน์ แนนเนียน², ไกรวิทย์ ดีเอม³

Thitima Pradidwongwan¹, Teerapod Naebnean², Kraiwit Dee-Aim³

Corresponding Author E-mail: ttitimaa12@gmail.com

Received: 2025-05-27; Revised: 2025-09-12; Accepted: 2025-09-22

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจอยซ์และมอร์แกน จำนวน 291 คน โดยเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีคุณภาพดังนี้ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามระดับการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการ และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, ด้านการกระตุ้นปัญญา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators, 2) assess the level of academic administration, and 3) analyze the relationship between transformational leadership and academic administration. The sample consisted of 291 administrators and teachers under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 2 selected using Krejcie, & Morgan's table through stratified random sampling. The research instruments were questionnaires on transformational leadership and academic administration. The reliability of the transformational leadership questionnaire was 0.94, and for the academic administration questionnaire was 0.93. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation. The research findings revealed that:

1) The level of transformational leadership of school administrators was at a high level overall. The highest mean was for intellectual stimulation, followed by individualized consideration, and inspirational motivation. 2) The level of academic administration in was also at a high level. The highest mean was for learning process development, followed by educational media and technology, and educational supervision. 3) The relationship between transformational leadership and academic administration was high positively, with a Pearson correlation coefficient of 0.97. The highest correlation was found in curriculum development, while the lowest was in learning assessment and quality assurance system development, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Administration

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและต่อเนื่องทุกด้าน เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ การปรับตัวต่อสถานการณ์ภายนอกมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพที่เพียงพอ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง และเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยสามารถแข่งขันในประชาคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยที่เป่าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม ดังที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการสอนและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเป็นประสบการณ์ที่เต็มທີ່สำหรับนักเรียนและผู้เรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมและความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลในอนาคต เพื่อให้สถานการศึกษาเกิดความอิสระโดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบตามภารกิจและมีอิสระในการบริหารจัดการตามกฎหมาย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย การผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์นั้นสร้างความสมดุลและความเป็นมืออาชีพในการนำทางและบริหารการศึกษาให้สำเร็จอย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการบริหารศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 2)

การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพคือการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกคน และให้โอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 ระบุว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การที่จะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรมเนื่องจากความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การอบรม หรือความคิดทางการเมือง ไม่สามารถยกเว้น

ได้ และส่วนที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพและไม่เก็บค่าเล่าเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 14)

ผู้บริหารที่เป็นผู้นำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการสั่งการและอำนวยความสะดวกเพื่อปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่สำคัญ เช่น การบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยที่ได้รับการยอมรับและเคารพ การสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเนื้อหาของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนา ผู้ตาม (Bass, & Avolio. 1994: 2)

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารดังนั้น จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน เป็นต้น สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในกิจกรรมด้านต่าง ๆ เหล่านั้นโดยอาจจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้วยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สัมมา ธรณีย์ (2560: 101) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในสถานศึกษาร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ส่วนในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อยืนยันให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 117 สถานศึกษา แบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 65 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 52 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ 2 สถานศึกษา เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศและมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเข้าถึงบริการศึกษา คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่วนหนึ่งที่สำคัญคือผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารงานด้านวิชาการ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. 2567: ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการใน สังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการบริหารงานวิชาการและการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติมีบุคลากรที่มีการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 75) กล่าวว่า การที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดหมายที่สำคัญที่จะทำ ให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็ง มีความคล่องตัวในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่าง คล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและสถานศึกษามีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศใน การวางแผน และดำเนินการ ตามแผนการ การบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหาร สถานศึกษา ใช้การบริหารสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้องและ นำกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักของการบริหารสถานศึกษา

มัลลีย์ แสงสว่าง (2565: 33 - 34) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ ที่จะต้อง กำหนดแบบแผน ขั้นตอนวิธีดำเนินการและเทคนิคต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ทุกด้านให้กับนักเรียน เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษา

Fullan, & M. (2004: 137; อ้างถึงใน อัครวิณ อินตา. 2564: 47 - 48) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีบทบาท สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา กระบวนการบริหาร สถานศึกษาจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มัลลีย์ แสงสว่าง (2565: 6) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้น ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีวิสัยทัศน์ และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสม

Bass, & Avolio (1994: unpagged; อ้างถึงใน มัลลีย์ แสงสว่าง. 2565: 54-56) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาการ มีบทบาทหลักในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย การค้นคว้า และการทดลอง ขณะเดียวกันก็เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียนและสาธารณชน โดยมีนักวิชาการศึกษาได้ศึกษาได้ ดังนี้

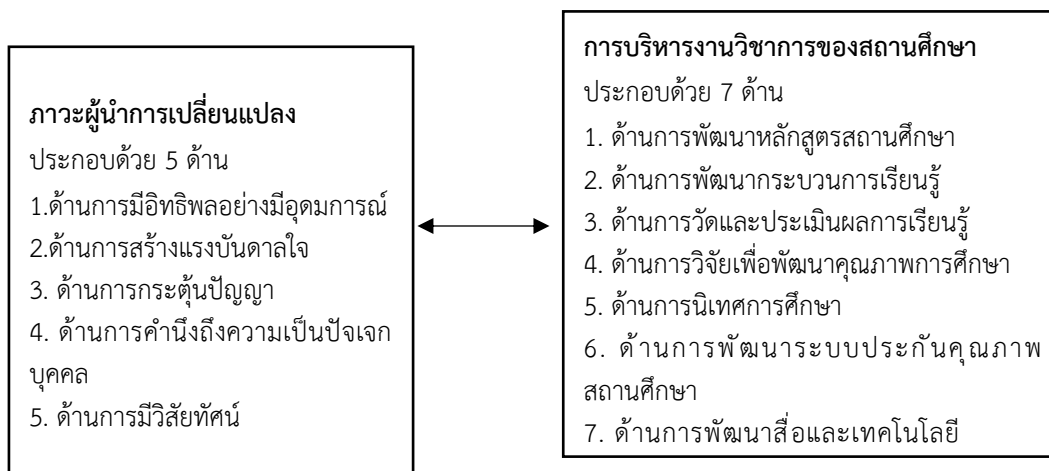
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2563: 35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน การบริหารงานวิชาการมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและวางแผนการเรียนการสอน เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563: 39) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการ งานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียน งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งมีการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนรวมทั้งการวัดผล เพื่อติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการบริหารในการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยไม่ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าด้านสติปัญญาเกิดการเรียนรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังนั้นงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียน หากโรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ก็จะต้องมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญงานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการบริหารที่ดีจะช่วยวางแผนแนวทางและกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนที่ชัดเจน ทำให้กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาทักษะของครู การจัดสรรทรัพยากร หรือการประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการที่ดีจะช่วยเพิ่มศักยภาพของนักเรียนและครูผู้สอน ทำให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 109 คนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1,085 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,194 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการโดยใช้ตารางจอยซ์ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา 7) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 จำนวน 86 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 42 ข้อ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 2 – 5 มกราคม 2568 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.93

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยัง สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ฉบับ โดยวิธีการส่งแบบ Google Form รอการตอบรับเพื่อรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทั้งหมด 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Index of Item - Objective Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (%)

- 2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม และรายด้าน แสดงด้วยตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.84	0.30	มากที่สุด	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.79	0.32	มากที่สุด	5
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.88	0.25	มากที่สุด	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.85	0.29	มากที่สุด	2
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.81	0.31	มากที่สุด	4
รวมค่าเฉลี่ย	4.83	0.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.32)

การศึกษากาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 7 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงด้วยตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

รายการ	ระดับการบริหารงานวิชาการ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.87	0.29	มากที่สุด	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.92	0.23	มากที่สุด	1
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.86	0.26	มากที่สุด	4
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.77	0.32	มากที่สุด	7
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.82	0.29	มากที่สุด	6
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.84	0.29	มากที่สุด	5
7. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.91	0.26	มากที่สุด	2
รวมค่าเฉลี่ย	4.86	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ระดับในมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.32)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) ผลแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การบริหารงานวิชาการ							รวม (Y_{Total})
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	
X1	0.97**	0.84**	0.98**	0.90**	0.97**	0.99**	0.90**	0.98**
X2	0.92**	0.75**	0.95**	0.96**	0.98**	0.97**	0.82**	0.96**
X3	0.97**	0.86**	0.97**	0.86**	0.96**	0.97**	0.91**	0.97**
X4	0.95**	0.82**	0.96**	0.88**	0.95**	0.96**	0.88**	0.96**
X5	0.93**	0.78**	0.96**	0.95**	0.97**	0.98**	0.84**	0.96**
รวม (X_{Total})	0.96**	0.82**	0.97**	0.92**	0.98**	0.99**	0.88**	0.98**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา ($r_{xy} = 0.99$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($r_{xy} = 0.98$) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($r_{xy} = 0.97$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($r_{xy} = 0.96$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($r_{xy} = 0.92$) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($r_{xy} = 0.88$) และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($r_{xy} = 0.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ปัจจุบันผู้บริหารแสดงออกถึงจินตนาการและการทำงานอย่างมีหลักการ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการทำงานเป็นทีมเพื่อค้นคว้าหาความรู้ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา พวกเขามีการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างภาพจินตนาการของอนาคตที่พึงประสงค์ ผู้บริหารยังเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลอย่างรอบคอบ มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใส่ใจในความแตกต่างของบุคคล โดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากครูและบุคลากร โดยสะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงจริยธรรมและความมั่นคงในวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มักแสดงออกถึงความมั่นคงในเป้าหมายและการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การที่ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยสร้างความศรัทธาและความมั่นใจในตัวผู้นำ ส่งผลให้ครูและบุคลากรพร้อมที่จะสนับสนุนและร่วมมือในการพัฒนาทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำยังช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นเอกภาพ โดยบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพมีส่วนร่วมในเป้าหมายที่ใหญ่กว่า ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ระบุว่าผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มักแสดงออกถึงความมั่นคงในเป้าหมายและการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ในบริบทสถานศึกษา สิ่งนี้ช่วยสร้างแรงศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารที่สามารถแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ระบุว่าผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและกระตุ้นการร่วมมือในทีม ในบริบทของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้นักเรียนครู และบุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้บุคลากรหาวิธีแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ งานวิจัยของสัมฤทธิ์ชี้ว่าผู้นำที่สามารถกระตุ้นปัญญาของบุคลากรจะช่วยสร้างนวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ในองค์กร ในบริบทการศึกษา ผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ หรือปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ระบุว่าผู้นำที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์ปัญหาของทีมงานสามารถเพิ่มนวัตกรรมและการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ในสถานศึกษา การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ครูและบุคลากรพัฒนาวิธีการสอนที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลในทีม การดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคลช่วยให้แต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ งานวิจัยของสัมฤทธิ์เน้นว่าผู้นำที่สามารถคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะช่วยสร้างแรงจูงใจในบุคลากรและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ในบริบทสถานศึกษา การดูแลครูในด้านพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนตามความต้องการเฉพาะบุคคล มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ระบุว่าผู้นำที่มีความเข้าใจในลักษณะเฉพาะของบุคคลในทีมสามารถกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมกับแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา การเอาใจใส่ครูและบุคลากรในแต่ละระดับช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยชี้นำทิศทางการพัฒนาในระยะยาว งานวิจัยของสัมฤทธิ์ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสื่อสารและโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ระบุว่าผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถสร้างความร่วมมือและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทสถานศึกษา วิสัยทัศน์ที่

ชัดเจนช่วยสร้างแรงบันดาลใจและนำทีมงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและจัดสรรเวลาสำหรับการบริหารงานด้านนี้มากกว่างานในด้านอื่น โดยมอบหมายให้ส่วนงานอื่นทำหน้าที่สนับสนุน เพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกมิติของระบบสถานศึกษา ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรให้ความสนใจและความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นลำดับแรก เพื่อให้การบริหารดังกล่าวสามารถส่งเสริมการพัฒนาทางสติปัญญา สร้างการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียนจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยมีบทบาทสำคัญในการผลักดันกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่ครบถ้วนและชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป ทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศและสังคมให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการที่ดีช่วยส่งเสริมความสำเร็จของการจัดการศึกษาในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 7 ตัวชี้วัด พบว่า

2.1 การพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและบริบทของชุมชน หลักสูตรที่ดีควรมีความยืดหยุ่นและบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรจะช่วยสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ที่ชี้ว่าการพัฒนาหลักสูตรโดยผู้ที่มีวิสัยทัศน์และความร่วมมือจากทุกฝ่ายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมครูในด้านการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย รวมถึงการส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างความสนใจในเนื้อหาการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริม สนับสนุนการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการสอนของครู การประเมินควรมีความหลากหลาย เช่น การประเมินตามสภาพจริง การสอบแบบเปิด และการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ที่เน้นว่าการประเมินผลที่โปร่งใสและหลากหลายช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของระบบการศึกษาและช่วยครูในการวางแผนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนและแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการทำวิจัยและจัดหาโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน อินตา (2564: บทคัดย่อ) ระบุว่า การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนช่วยเพิ่มนวัตกรรมในการเรียนการสอนและช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

2.5 การนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาทักษะและแนวทางการสอนของครู ผู้บริหารควรจัดการนิเทศที่สร้างสรรค์และเป็นมิตร เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ระบุว่าการนิเทศที่เน้นการสร้างแรงจูงใจและการให้คำแนะนำที่ตรงจุดช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปรับปรุงวิธีการสอนและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระบบประกันคุณภาพช่วยให้สถานศึกษาสามารถติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง การรายงานผลการประเมินที่โปร่งใสและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครบถ้วนจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ที่ระบุว่าการสร้างระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาและช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการอบรมครูให้มีทักษะในการใช้สื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565: บทคัดย่อ) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาทักษะดิจิทัลของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของการศึกษาในยุคปัจจุบัน ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัว สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการบริหารงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาครอบคลุมถึงการพัฒนาลัทธิฐาน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การมีผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ยังช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานด้านวิชาการ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้แบบโครงงาน หรือการบูรณาการความรู้จากหลายศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งตัวอย่างของการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนเช่นนี้ ไม่เพียงช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ยังช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเผชิญกับความท้าทายของอนาคตได้อย่างมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อศวิณ อินตา (2564: บทคัดย่อ) ระบุว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนและส่งเสริมการด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อกระตุ้นการทำงานในอนาคตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นอยู่ขององค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีหลักการ โดยมุ่งเน้นการนำวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปปรับใช้ในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยดำเนินการติดตามและอย่างใกล้ชิด เพื่อให้โรงเรียนได้รับข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- มาลัย แสงสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มาลัยพร สวัสดิ์. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2560). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2567). Big Data. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://bigdata.phichit2.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2578. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อัศวิน อินตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage