ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จารุวรรณ อุสสาสาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

CHARUWAN USSASAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Education Program
in Educational Administration
Southeast Asia University 2025

Copyrighted By Southeast Asia University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

โดย นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดี คณะศิลศาสตร์และวิทยาศาสตร์
(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

กรรมการวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์)

.....ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์
(ดร.สมบัติ เดชบำรุง)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
จำนวน 170 หน้า
โดย นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์
ปีการศึกษา 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาจำนวน 86 แห่ง หน่วยวิเคราะห์คือผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 258 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ

Independent Study Title	Transformational Leadership of School Administrators Affecting Academic Administration In Schools Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1
Number of pages	170 pages
Author	Miss.Charuwan Ussasan
Faculty	Education Administration
Advisor	Dr. Arom Jindapun
Academic Year	2024

Abstract

This research aimed to study: 1) the transformational leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1; 2) the academic administration of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1; and 3) the transformational leadership of school administrators affecting the academic administration of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 86 schools. The unit of analysis was the respondents, comprising 258 school administrators and teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, overall, was at a high level; 2) the academic administration of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, overall, was at a high level; and 3) the transformational leadership of school administrators affecting the academic administration of schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, overall, was statistically significant at the .01 level, and each aspect was also statistically significant at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สมบัติ เดชบำรุง กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้เอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.จารุชา สมศรี ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง, ดร.ธัญนรัตน์ โชติวิวุฒิพงศ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเกิดการอุดม, ดร.สาริณี อาษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร, ดร.สิทธิชัย ภคภัทร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดไก่เตี้ย และ ดร.ฐิดาภรณ์ เพ็งหนู อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย ตลอดทั้งให้คำแนะนำ แก้ไข ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และ ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมานี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งผลให้การทำวิจัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจ ความช่วยเหลือ การดูแล และแรงผลักดันเป็นอย่างมากจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงานเสมอมา คุณประโยชน์อันใดที่จะเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แด่พระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ทุกๆ ท่านที่มีส่วน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จ

จารุวรรณ อุสสาสาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ข**
กิตติกรรมประกาศ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญตาราง	**ฉ**
สารบัญภาพ	**ฐ**
บทที่	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ข้อคำถามงานวิจัย	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	9
1.8 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์ของงานวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	12
2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	15
2.3 การบริหารงานวิชาการ	18
2.4 บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	49
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	62
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	67
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	86
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผล	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	128
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตารางวิเคราะห์ค่า IOC	140
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	146
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัย	150
ประวัติย่อผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 32

2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2567 36

2.3 จำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 36

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือบริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 50

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ 60

4.2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ 61

4.3 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา 61

4.4 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 62

4.5 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน 62

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา **โดยภาพรวม** 62

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา**ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์** 63

4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** 64

4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** 65

4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **โดยภาพรวม** 67

4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น** 69

4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ** 70

4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา** 71

4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา** 72

4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้** 73

4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน** 74

4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา** 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาและสงเสริมใหมีแหล่งเรียนรู้** 76

4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการนิเทศการศึกษา** 76

4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการแนะแนว** 77

4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา** 79

4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการสงเสริมชุมชนใหมีความเขมแข็งทางวิชาการ** 80

4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองคกรอื่น** 81

4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการสงเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแกบุคคล ครอบครัว องคกร หน่วยงาน สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา** 82

4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา** 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา** 84

4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** 85

4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานรายด้าน และภาพรวมกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **โดยภาพรวม** 86

4.30 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **โดยภาพรวม (Y_{tot})** 87

4.31 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)** 88

4.32 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)** 89

4.33 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)** 90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.34 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4)** 91

4.35 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)** 92

4.36 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)** 94

4.37 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)** 95

4.38 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)** 96

4.39 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9)** 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.40 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการแนะแนว (Y_{10})** 98

4.41 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})** 99

4.42 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})** 100

4.43 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})** 101

4.44 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})** 102

4.45 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})** 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.46 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา** (Y_{16}) 105

4.47 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** (Y_{17}) 106

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์ของงานวิจัย	11
1.2	สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	108

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการถูกครอบงำทางด้านวัตถุ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ สังคมไทยจึงจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ประเทศ เพื่อให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ประเทศไทย ที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่ที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่าสันติ และนำไปสู่การความ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ของประเทศและมุ่งเน้นให้ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" สร้างความมันคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดีคนเก่ง มีศักยภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น.15) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ว่า “การศึกษา” หมายความว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามบุคคลและสังคม โดยการสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้ จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 2) และเป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2553 ที่ระบุว่า การปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้เป็นหัวใจและภารกิจหลักที่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินงานตานตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.9) นำไปสู่การคิด วิเคราะห์อย่างมีระบบ รอบคอบ ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาดังกล่าว สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน ภารกิจที่ถือเป็น หัวใจสำคัญที่สุดของสถานศึกษาคือ การบริหารงานวิชาการ เนื่องจากเป็นงานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การบริหารงานวิชาการ เป็นส่วนงานสำคัญของการสร้างคุณภาพการศึกษา

เป็นงานหลักและ เป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติ สาระสำคัญไว้ตามมาตรา 9 ซึ่งเป็นกระบวนการของการกระจายอำนาจให้เกิดการบริหารจัดการส่วน งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน โดยมีการแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 14) สำหรับการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญมากที่สุดและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม หรือ เก่ง ดี มีสุข การจะเลือกศึกษาดูคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงเป็นกระบวนการของการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาตามเจตรมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถาศึกษา นำนโยบายจากต้นสังกัดมาปฏิบัติใช้ หรือให้นโยบายแก่บุคลากรรวมทั้งให้คำแนะนำ และประสานงานร่วมกันกับบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ให้ความสำคัญและกำหนดขอบข่ายการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้จำนวน 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.41-49) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การที่สถานศึกษาจะสามารถบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายและวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ

เปลี่ยนแปลงและลดปัญหา การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้น าการเปลี่ยนแปลงได้ สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษา ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงาน ให้เป็นไป ในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กาหนดไว้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในปัจจุบันรูปแบบหนึ่งคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avalio (1994, pp. 2-6 อ้างถึงใน เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 22-24) ซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลในภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละสถานศึกษาโดยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักเมื่อผู้บริหารสถานศึกษา 3 มีภาวะผู้นำในการบริหารแล้ว ความรับผิดชอบในการบริหารก็จะต้องเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับด้วยเช่นกัน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนด และเป็นผู้นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล และบริหาร โรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีคุณลักษณะ และความสามารถเหมาะสมจะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารงานจึงประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8-11) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีการวางแผนที่ดีและมีการนิเทศงานกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้การบริหารงานวิชาการบรรลุประสิทธิผลโดยตรง ทั้งนี้หากพิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดังที่ได้กล่าวน่าจะเป็นผลมาจากคณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด จากสภาพการดำเนินงานและบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ด้านผู้เรียน ยังต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ การใช้ภาษา ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนา

ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาอังกฤษ และการคิดคำนวณ ทักษะการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และธรรมชาติวิชา และการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน (รายงายผลการดำเนินงานปี 2567 สพป.ปทุมธานี เขต 1, 2567, น.2) เมื่อพิจารณาจากการรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาปี 2567 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของ O–NET ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ คือ วิชาภาษาไทย (-0.61) วิชาภาษาอังกฤษ (-1.61) วิชาคณิตศาสตร์ (-2) และวิชาวิทยาศาสตร์ (-1.98) และ พบว่า มี 2 วิชา คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ สพฐ. คือวิชาคณิตศาสตร์ (-1.01) และวิชาวิทยาศาสตร์ (-0.92) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่3 รวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศและระดับสพฐ. โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศคือ วิชาภาษาไทย (-3.57) วิชาภาษาอังกฤษ (-3.38) วิชาคณิตศาสตร์ (-4.13) และวิชาวิทยาศาสตร์ (-1.7) และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ. คือ วิชาภาษาไทย (-4.46) วิชาภาษาอังกฤษ (-3.04) วิชาคณิตศาสตร์ (-4.37) และวิชาวิทยาศาสตร์ (-1.88) (รายงานผลการดำเนินงานปี 2567 สพป.ปทุมธานี เขต 1, 2567, น.22) ซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงในทุกรายวิชา และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ นั้นหัวใจหลักคือการบริหารวิชาการ ดังนั้นจึงต้องศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

1.3 ข้อคำถามงานวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน หรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ได้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัยคือสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์ แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่ม ตัวอย่าง 86 แห่ง ตาม

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน สถานศึกษาละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 258 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งเป็นแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับ 4 ด้าน ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำหรับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพื้นฐาน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรตามคือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4)
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)
9. การนิเทศการศึกษา (Y_9)
10. การแนะแนว (Y_{10})
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ระยะเวลาปีการศึกษา 2568

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขออธิบายนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์การ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียน เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาล 3. ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาวน์ปัญญา และ 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาด้านวิชาการและการ ดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยมีการประสานงานของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งด้านการนิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินทางการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญกว่างาน บริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จัดทำ คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลนั้นเป็นการพัฒนาด้านวิชาการ และการดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา รับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง มีหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

1.7.1 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

1.7.2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปประกอบการตัดสินใจใจในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

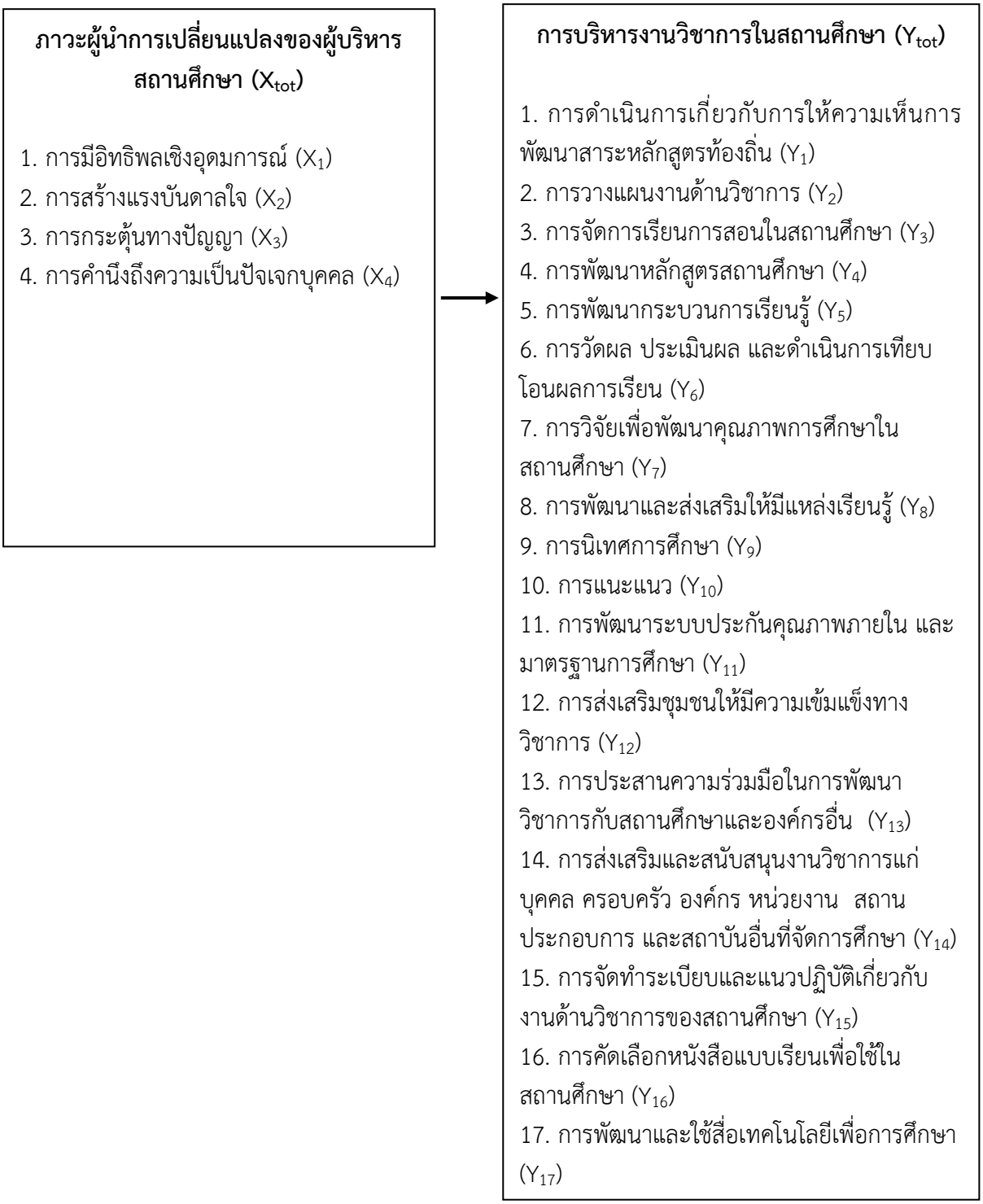
1.8 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์ของงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งเป็นแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับ 4 ด้าน ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำหรับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และ

ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์สร้างเป็นขอบข่ายเชิงมโนทัศน์ของงานวิจัย (Framework) ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 1



ที่มา : Bass & Avolio (1994) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556).

บทที่ 2
วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม มีผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม สาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 การบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

2.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

2.4 บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ทัศนะและนิยามความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำ" ไว้หลากหลายประการ ดังนี้

ธวัช บุญมณี (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งผู้ที่สวมบทบาทผู้นำจะใช้ศิลปะในการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อชักจูงให้บุคคลหรือทีมงานตัดสินใจปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ได้อธิบายลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งในด้านไหวพริบสติปัญญา คุณธรรม ตลอดจนองค์ความรู้และทักษะ ที่สามารถดึงดูดให้ผู้คนเข้ามาร่วมมือร่วมใจกัน และขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้องและเหมาะสม

วรกัญญาพิไล แกละหัน (2550, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำเอาอำนาจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนอิทธิพลที่ตนเองมี มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การเปิดพื้นที่และหยิบยื่นโอกาสในการทำงานให้กับบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและระดับทีม เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร โดยสะท้อนผ่านความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่พยายามแสวงหาวิธีการขยายศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบโจทย์เป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนในการริเริ่มกิจกรรมหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยกลยุทธ์การชักจูงใจให้บุคลากรคล้อยตามและพร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวก สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนเป็นต้นแบบในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม

ขวัญทิรา ทิราวังก์ (2563, หน้า 10) นิยามว่า ภาวะผู้นำ คือ ขั้นตอนหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงตามที่องค์กรได้คาดหวังไว้

บาสส์ (Bass, 1999, p. 11) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพลิกโฉมการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตามให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งยกระดับมุมมอง ทัศนคติ ความเชื่อมั่น ตลอดจนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาสูงขึ้นกว่าเดิม

Aguas, Zapata และ Arellano (2017) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ แนวปฏิบัติที่มีเจตนารมณ์ชัดเจนในการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อชี้นำบุคคลอื่น พร้อมทั้งพาองค์กรก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมๆ ไปสู่ความสำเร็จที่น่าพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพ กระบวนการ และศิลปะของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลเชิงบวก เพื่อโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความตระหนักรู้และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการดึงศักยภาพของทีมงานออกมาใช้ เพื่อขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้องค์กรสามารถก้าวข้าม

ขีดจำกัด และบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง "ความสำคัญของภาวะผู้นำ" ไว้ในมุมมองต่างๆ ดังต่อไปนี้

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, หน้า 14) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกลไกหลักในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนในระดับใดก็ตาม ล้วนต้องการผู้นำที่มีศักยภาพเพื่อสร้างความแตกต่างเชิงบวก โดยเฉพาะในยามที่หน่วยงานเผชิญวิกฤต ความเข้มแข็ง เด็ดขาด และความมุ่งมั่นของผู้นำ จะเป็นแรงผลักดันสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพลิกฟื้นสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ธุมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 14) ระบุว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำอยู่ที่ความสามารถในการทำความเข้าใจจุดเด่นและลักษณะนิสัยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยผู้นำที่ดีต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญอุปสรรค มีทักษะการสื่อสารและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคลี่คลายปัญหาต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องมีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานเกิดความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทสรรพกำลังในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิผล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561, หน้า 307) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทำหน้าที่เสมือนตัวกลางที่เชื่อมโยงความผาสุกทางใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเข้าด้วยกัน ซึ่งจากหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่า บุคคลในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ผู้นำระดับสูงไปจนถึงผู้ปฏิบัติงาน หากมีภาวะผู้นำในตนเองล้วนมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทั้งสิ้น องค์กรที่เปี่ยมไปด้วยบุคลากรที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความยอดเยี่ยม สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และส่งต่อผลลัพธ์ที่ดีไปยังปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 21) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยผนึกกำลังความสามัคคีและสร้างความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการอำนวยความสะดวก การดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือ และทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร จะสามารถสร้างบารมี ความน่าเชื่อถือ และความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563, หน้า 22) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยชี้ขาดในการขับเคลื่อนและยกระดับองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างเป็น

รูปธรรม กล่าวคือ หากองค์กรขาดผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ หรือมีความเฉื่อยชา จะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานขาดแรงจูงใจและถดถอยลงอย่างรวดเร็ว ในทางกลับกัน ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยรักษามาตรฐานและกระตุ้นให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง

Maxwell (2011, p.12) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือการวางรากฐานและสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกภาคส่วนในองค์กรก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำมีหน้าที่หลักในการแปลงแผนงานไปสู่การปฏิบัติ โดยปรับปรุงโครงสร้าง ขั้นตอน และวิธีการทำงานให้มีความสอดรับกับเป้าหมายสูงสุดที่หน่วยงานมุ่งหวังไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยเป็นเสมือนฟันเฟืองหลักในการสร้างพลังความสามัคคีและหลอมรวมความร่วมมือของบุคลากร ผู้นำที่มีศักยภาพจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุน และเป็นตัวแทนที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นขวัญกำลังใจให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวถึงการศึกษาผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงสุดขึ้น มีความเชื่อในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วราภรณ์ สุบรรณ์ (2557, หน้า 22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การแสดงออกของผู้บริหารในกระบวนการทำงานเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดึงศักยภาพออกมาใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของทีมงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความภักดี และทำให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานอย่างถ่องแท้

วิจักษ์ สุวรรณเจริญ (2558, หน้า 34) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นศักยภาพและการแสดงออกเชิงบริหารที่ช่วยโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มกำลังและทะลุเป้าหมายเดิมที่เคยวางไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง และสามารถก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้

พิมพ์ชนก อินทะโชติ (2559, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานที่เหนือกว่ามาตรฐานที่คาดหวัง พร้อมทั้งหล่อหลอมความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อยกระดับทักษะของทีมงานและพลิกโฉมหน่วยงานให้ก้าวไปสู่ทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 14-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและเห็นพ้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนั้น การบริหารรูปแบบนี้จึงถือเป็นกระบวนการเชิงองค์รวมที่เชื่อมโยงและครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 23-24) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีผลลัพธ์โดยตรงต่อการทำงานของทีมงาน โดยสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมาใช้ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล

Bennis and Nanus (1985, p. 217) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นศักยภาพในการเสริมสร้างและยกระดับแรงกระตุ้นภายในของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลักดันให้พวกเขาอุทิศตนปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จลุล่วงตามปณิธานและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้คาดหวังไว้

Bass and Avolio (1994, p. 2) อธิบายว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีลักษณะที่โดดเด่น คือ สามารถเปิดมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับทีมงาน สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Mission and Vision) อย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่ผลประโยชน์ของส่วนรวม การบริหารรูปแบบนี้จะท้าทายขีดจำกัดเดิมๆ และมักจะผลักดันให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ยอดเยี่ยมเกินกว่าที่พวกเขาจะคาดคิดไว้ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ และความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และยกระดับทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่ดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมและเหนือกว่าความคาดหมาย นำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, หน้า 14) อธิบายว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ เพื่อนำแนวนโยบายหรือกลยุทธ์ที่วางไว้ มาแปรเปลี่ยนเป็นแผนการดำเนินงานเชิงรุกที่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม

รวิษฎา ภิรวัชรภูวดล (2559, หน้า 88) อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือหัวใจหลักของการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของทั้งตนเองและทีมงาน เพื่อผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 24) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารทำหน้าที่เป็นข้อต่อสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายจากระดับบน ลงสู่กระบวนการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้อย่างราบรื่น

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกลไกสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นศูนย์กลางประสานงานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การลงมือทำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากจะสร้างความพึงพอใจแล้ว ยังก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมใจกันอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด

Dinham (2005, p. 340) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น ผู้นำต้องมีศิลปะและคุณลักษณะที่โดดเด่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยหัวใจสำคัญคือผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ จึงจะสามารถบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ที่การเป็นพลังขับเคลื่อนหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการสร้างแรงจูงใจ ความศรัทธา และความไว้วางใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2.3 การบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) การบริหารวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในโรงเรียน เนื่องจากงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอันดับต้น ๆ ของการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 43) การบริหารคือศิลปะในการทา ให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำ จนเป็นผลความสำเร็จ หมายความว่าผู้ บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่ใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นบรรลุเป้าหมายและสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารตัดสินใจได้เลือกไว้แล้ว

ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (2552 : 6)การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกนั ดา เนิน การเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกนั กบั ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศยัควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อยา่ งเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวติอยู่

วิชิต บุญเลิศ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานของ ฝ่ายบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นและส่งผลสูงสุดให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ดอกฝ่าย ทัศเกตุ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในภารกิจทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องกำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการไว้ให้ชัดเจน ซึ่งเป็นนโยบายนำไปสู่เงื่อนไขของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กรภายในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 5) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคล หลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน เช่น ความสามารถ ทัศ นคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดงักล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556) ได้กล่าวถึง ความหมายของงานวิชาการ ไว้ว่าเป็นงานที่ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การะบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษาการวัดประเมินผล การประกันคุณภาพ เพื่อ ประโยชน์ ทางวิชาการ

จรรยาภรณ์ ภูกลาง (2564) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผลเกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่วางไว้ อันประกอบไปด้วย หลักสูตร กิจกรรม สิ่งแวดล้อม บุคลากร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานวิชาการทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระกวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานสำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีคุณค่าอยู่ในสังคมได้ จุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553)) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียน 2) งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณ งานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย 3) งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของ

ปริมาณงาน วิชาการของโรงเรียนโรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงานของ โรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

สมใจ ไชยโกฏิ (2553, น. 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารวิชาการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ควรให้เวลาในการบริหารมากกว่าบริหารด้านอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานวิชาการจะเป็นเครื่องมือชี้วัด ความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพแลประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น

กาญจน์ เรืองมนตรี, และธรินธร นามวรรณ (2554, น. 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจ เพราะจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียนก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

อำภา บุญช่วย (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการโดยทั่วไปว่า งานด้านวิชาการงานด้านบุคลากร งาน ด้านธุรการ งานกิจการนักเรียน และงานด้านอื่น ๆ ในบางสถานศึกษาจะแยกย่อยมากหรือน้อยกว่านี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณของนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งถือว่า งานด้านวิชาการเป็นหัวใจ สำคัญเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองที่จะออกไปช่วย พัฒนาประเทศในอนาคตด้วย

ทัศนีย์ ใจดี (2559) สรุปว่า งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยหน่วยย่อยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนในเรื่องการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความมสุข ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพราะเป็นการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรงสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของโรงเรียนและความสามารถในการบริหารของบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2559) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน และถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนที่

ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะทำให้งานวิชาการของโรงเรียนนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ชิโรบล วรรณธะนะ (2562) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักการบริหารของสถานศึกษาคือ มุ่งให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมต้องการและตามอุดมการณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563: 15) สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารโดยการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมาย และเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร

สุชาดา บรรณกิจ (2563) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นตัว บ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ที่มีจุดมุ่งหมายคือการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาทุกคน ทุกฝ่าย

อภิวัฒน์ จันทร์สม (2563) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมาย และสามารถปรับตัว อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอีกทั้งเป็นการสร้างความมั่นคงในอาชีพและความสำเร็จในชีวิตของพลเมืองและความมั่นคงของชาติด้วย

นุชเรศ คำดีบุญ (2564) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการ เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่างานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนและที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียน และการปฏิบัติตามโปรแกรม ตลอดจนการวัดผล เพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่ายิ่งการจัดการบริหารการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยเสียมิได้

แบรดเลย์ (Bradley, 1992, p. 21) มีแนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการว่า การพัฒนาบุคคล ทางการศึกษาในปัจจุบัน เน้นให้ครูเป็นผู้มีทักษะและความชำนาญทางการสอนเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนงานธุรการ งานอื่น ๆ ถือเป็นงานอันดับรอง แสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงาน วิชาการเป็นอันดับ

แรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ ดังนี้ การบริหารวิชาการ เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลัก ในการพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายคือการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ โดยต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

เป็นการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทางด้านการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐานโรงเรียนเพื่อปรับปรุง คุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดทำกิจกรรมนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดีก่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จาเป็นต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากเป็นสิ่งที่กาหนดทิศทางที่จะทาให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการไปถึงจุดหมายปลายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้ให้ความหมายดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, น. 20) กล่าวว่า หลักสูตรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดใน การพัฒนาเพื่อให้การเกิดเรียนรู้ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาคน ชุมชน และสังคม

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2551, น. 23) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการ พัฒนา เกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและมุ่งเน้นให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ผ่านเอกสารที่จัดเตรียมไว้ โดยอาจใช้วิธีการฝึกอบรมให้ความรู้ครู การประชุมวางแผน และติดตามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้จริง เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, น. 59 - 60) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า ความพยายามจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามตรงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้ผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์ของสังคม การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นด้วยความจำเป็นดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสืบเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ส่งผลต่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้เป็นสื่อทางการศึกษามีมากขึ้นจึงทำให้ผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ

2. ปรัชญาการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยสืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทำให้การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย เช่น จากการยึดครูเป็นศูนย์กลางต้องเปลี่ยนเป็นยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้อาศัยประสบการณ์ตรงให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติทดลองฝึกงาน และเน้นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ให้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียนดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรยิ่งมีความจำเป็นเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการของผู้เรียน ในปัจจุบันต้องเรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายกับตนเองมากยิ่งขึ้น การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความอยู่รอดและความสงบสุขของชีวิตการจัดทำหลักสูตรการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน

4. ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เป็นความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงสภาพของสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของผู้เรียนในชุมชน เพื่อเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยไม่สร้างปัญหาให้กับสังคม รู้จักรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม การจัดทำหลักสูตรให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

5. การพัฒนากระบวนการรูปแบบทางการศึกษาทำให้การจัดเนื้อหา วิธีการสอน รวมทั้งวัดผลและประเมินผลต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย เช่น การจัดการศึกษาทางไกล การศึกษาด้วยตนเอง การใช้บทเรียนสำเร็จรูปการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาด้วยกระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น การปรับปรุงเนื้อหาวิชา จุดประสงค์ของหลักสูตร การกำหนดวิธีการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลย่อมต้องการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

มีผู้ให้ความหมายด้านการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

ขวัญนภา เจริญวัย (2550, น. 60) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ ครูและนักเรียนร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะทางวิชาการ ให้ครูได้ใช้สื่อที่ผลิตและได้มีการพัฒนาสื่อขึ้นมา จัดและบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 151-161) กำหนดขอบข่ายของงานการเรียนการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดประมวลการสอน หลักสูตรได้กำหนดรายวิชาเอาไว้ เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ที่จะต้องดำเนินการวางแผนแบ่งเป็นระยะยาว ระยะสั้นและสัปดาห์ ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา

2. การจัดแผนการเรียนรู้ ต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกับหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการเลือกเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน และความสามารถกำหนดให้มีรายวิชาวิชา บังคับ วิชาเลือกและวิชาเลือกเสรีอย่างมีจุดหมาย

3. การจัดตารางสอน คือ ตารางกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งต้องจัดให้ครบตาม โครงสร้างของหลักสูตรจำนวนนักเรียน เวลา ความรู้ ความสามารถของครู การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสัมพันธ์กับเวลาและพัฒนาการของเด็ก

4. การจัดชั้นเรียนเป็นการแบ่งนักเรียนเข้าชั้นเรียน โดยแบ่งได้หลายวิธี ได้แก่การจัดกลุ่มตามความรู้ความสามารถของนักเรียน การจัดแบ่งตามรายชื่อจัดตามวิชาที่เป็นความสามารถพิเศษและจัดแบบผสมผสาน

5. การจัดครูเข้าสอนเป็นการจัดให้ครูเป็นทั้งพี่เลี้ยงและผู้คอยแนะแนวทางที่ถูกที่ควรครู ต้องเป็นผู้มีความรู้และเป็นนักปกครองที่ดีสิ่งที่ควรตระหนักคือ ภาระงานของครูที่สถานศึกษา มอบหมายให้รับผิดชอบ เช่น งานธุรการ งานเป็นกรรมการเฉพาะกิจ และงานอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรภาระงานให้เกิดความสมดุล

6. การสอนซ่อมเสริม หมายถึง การสอนกรณีพิเศษ ที่แตกต่างไปจากแผนการสอนตามปกติ คือ สอนซ่อมเสริมก่อนหรือ ขณะทำการสอน หรือสอนซ่อมเสริมรายวิชาเพื่อสอบแก้ตัว

7. การเลือกตาราเรียน คือ การเลือกตารางเรียนหรือแบบเรียนสำหรับใช้เป็นอุปกรณ์การสอนทั้งที่กระทรวงศึกษาธิการกาหนดให้ใช้และหนังสืออ่านประกอบ ซึ่งต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสำคัญ

8. จัดทำคู่มือครู เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งผลต่อการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

9. การจัดทำคู่มือนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนได้เข้าใจถึงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบสถานศึกษา

10. การจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอนทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งข่าวสารและสารสนเทศของงานวิชาการ โดยเฉพาะเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน

3. ด้านการวัดผลประเมินผล

มีผู้ให้ความหมายด้านการวัดผลประเมินผล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 28 - 34) แบ่งการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็น การตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ หรือไม่

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี รายภาค นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนต้องพัฒนาในด้านใด เพื่อรายงานผลต่อ ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ตามภาระความ รับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำขึ้น และดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ สถานศึกษาจึงต้องจัดให้ผู้เรียน ทุกคนในระดับชั้นป.3 และ ป.6 ม.3 และ ม.6 ของแต่ละระดับ ผ่านกระบวนการประเมินผลซึ่งใช้ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบมาตรฐานการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น

ภูริศา รัตนวิจิตร (2554, น. 10) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึงการประเมินเนื้อหาสาระความรู้และทักษะในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร

4. ด้านการนิเทศการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้บุคคลปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความความก้าวหน้าและส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัว ครู

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 22) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการว่า เป็นการจัดการกิจกรรมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านการเรียน เพื่อเป็นไปได้อย่าง ไม่ติดขัด ทำให้เกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลาและยังส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องสืบไป

กมล ภู่ประเสริฐ (2553) กล่าวว่า การบริหารการนิเทศการภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจกับหลักการนิเทศภายในปีที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน เกิดจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำให้แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้

สถานศึกษานั้น ๆ สามารถพึ่งตนเองได้ ในทางวิชาการจัดให้มีการกำหนดวิธีการและระยะเวลาในการ นิเทศภายในให้เป็นไปในลักษณะของกัลยาณมิตรประกอบกับให้มีการควบคุมดูแล ส่งเสริม และแก้ไข ปัญหาร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศภายใน

วัชรา เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายการนิเทศว่า เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันและเอื้อให้เกิดประโยชน์ระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาส่งผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

กู๊ด (Good,1973) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา การปรับปรุง ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู

จากแนวคิดทฤษฎีสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินมาตรฐานโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นการบริหารโรงเรียน ซึ่งยึดหลักบริหารทั้ง 4 ด้าน ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศสถานศึกษา รวมทั้ง 4 ด้านเพื่อปรับปรุง และดำเนินผลต่างๆ เพื่อพัฒนาให้การเรียนดียิ่งขึ้นตามมาตรฐานที่วางไว้

2.3.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) ได้สรุปว่าขอบข่ายหน้าที่การบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา
7. ด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา
8. ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
9. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
10. ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการให้แก่ชุมชน
11. ด้านการประสานงานร่วมมือการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ

12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 29-30) กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวทางปฏิบัติด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือคำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การนิเทศ

1 1. การพัฒนาระบบการประ กันคุณภาพภายในสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุชาดา ถาวรชาติ(2559) ได้สรุปว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรม ทุกชนิดทุกประเภทของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นมีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูงสุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โดยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย งานหลักสูตร และการบริหารงานหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิจัยในชั้น เรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานนิเทศภายใน และงานประกัน คุณภาพการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร ประกอบไปด้วย การศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร จัดการหลักสูตร จัดเตรียมเครื่องมือมาสนับสนุน การจัดทาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนขงนักเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรครอบคลุมมาตรฐาน การศึกษา การติดตามประเมินผล ปรับปรุงการบริหารจัดการทำหลักสูตร

2. งานจัดการเรียนการสอน อันประกอบไปด้วย การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนใน ชั้นเรียน การจัดทำแผนการสอน กำหนดกิจกรรม จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามกำกับ ติดตาม ประเมินผล

3. งานวัดผลและประเมินผล อันประกอบไปด้วย การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผล ติดตามตรวจสอบ ใช้ผลการประเมินพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

4. งานวิจัยในชั้นเรียน ประกอบไปด้วยการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในภาพรวม ส่งเสริมให้ ครูศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

5. งานสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทำงการศึกษา ประกอบไปด้วย การศึกษา วิเคราะห์คุณภาพ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ ผลิต พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อใช้จัดการเรียนการสอน และบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการประสานความร่วมมือในการผลิต พัฒนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับหน่วยงาน และองค์กรอื่นๆ

6. งานนิเทศภายใน อันประกอบไปด้วยการที่สถานศึกษามีการศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา วางแผนการนิเทศ จัดบุคลากรในการดาเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำ เครื่องมือนิเทศ ดาเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์นิเทศกับหน่วยงานอื่น และปรับปรุงการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

7. งานประกันคุณภาพการศึกษาอันประกอบไปด้วย การจัดทำระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำกับติดตามตรวจสอบทบทวนและรายงานผลการดำเนินการ ประเมินผลการดำเนินงาน

ความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนจัดทำรายงานประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปิยธิดา ทาปลัด (2561)ได้สรุปขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ด้านวัดผลและประเมินผล
3. ด้านนิเทศการสอน
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน

วลีรัตน์ ฉิมน้อย(2562, หน้า 93) ได้สรุปว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ พบว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวัดผลประเมินผล
5. การนิเทศและและการพัฒนาการเรียนการสอน

2.3.5 การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3.5.1 ความหมายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หมายถึง การบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาในเรื่อง การจัดการเรียนการสอน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผนพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา การประชุม สัมมนาครูผู้สอน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการ สอน การผลิตสื่อและการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง (Bugg, 2001) จากแหล่งเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การวิเคราะห์ (Good, 1973) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพตามความต้องการ

2.2.6.2 ความสำคัญการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กมล ภู่ประเสริฐ (2547, น. 40) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนที่ดีและมีคุณภาพจะทำให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามเป้าหมายของหลักสูตรมีผลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่าง มาก

และกระบวนการเรียนการสอนทั้งยังเป็นการยกระดับทางด้านการความคิด การแยกแยะและการวิเคราะห์ การออกความคิดเห็นแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, น. 71-72) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ว่าเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามกำลังหรือตามศักยภาพของแต่ ละคนจำเป็นต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไป สู่ศักยภาพสูงสุด

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา สามารถดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.5.2 ขอบข่ายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, น. 71) ชี้ให้เห็นว่า ส่งเสริมครูให้ครูจัดทำเผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา และการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง

ปรียาพร วงศ์อนุตรีโรงน์ (2553, น. 151) กล่าวว่า ขอบข่ายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังนี้ การจัดประมวลการสอน หรือ โครงการสอน โคยเริ่มจากการวางแผนระยะยาวเป็นภาคการศึกษาแล้วจึงเป็นการวางแผนร ะยะ สั้น ซึ้งเป็นการกำหนดวิชาและเวลาเรียน โดยละเอียด การจัดชั้นเรียน เป็นการแบ่งกลุ่มนักเรียนเข้าชั้นเรียน จัดครูอาจารย์เข้าสอนการซ่อม เสริม การเลือกดำราเรียน คู่มือครูในงานวิชาการ เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานค้าน วิชาการของครูและอาจารย์ การจัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษาและ การจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียน การสอนทางวิชาการ

2.4. บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

ที่ตั้ง

เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568: 1-10)

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 102 แห่ง อยู่ใน 4 อำเภอที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี มีโรงเรียน 25 แห่ง อำเภอคลองหลวง มีโรงเรียน 33 แห่ง อำเภอลาดหลุมแก้ว มีโรงเรียน 22 แห่ง และอำเภอสามโคก มีโรงเรียน 22 แห่ง ดังนี้

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ปีการศึกษา 2568

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

	โรงเรียน
อำเภอเมืองปทุมธานี	1. โรงเรียนอนุบาลวัดบางนางบุญ
	2. โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
	3. โรงเรียนวัดบางคูวัด
	4. โรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส
	5. โรงเรียนวัดโคก
	6. โรงเรียนวัดบางเดื่อ
	7. โรงเรียนวัดชินวราราม
	8. โรงเรียนวัดไพร่ฟ้า
	9. โรงเรียนวัดฉาง
	10.โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ
	11. โรงเรียนวัดเทียนถวาย
	12.โรงเรียนวัดนาวง
	13.โรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาคาร)
	14.โรงเรียนวัดบางกุฎีทอง
	15.โรงเรียนชุมชนวัดบางกะดี
	16.โรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง
	17.โรงเรียนสุลักขณะ
	18.โรงเรียนวัดเวฬุวัน
	19.โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ (สฤษดิ์วิจิตราธนะรัชต์บำเพ็ญ)
	20.โรงเรียนวัดโบสถ์(บวรธรรมกิจวิทยา)
	21.โรงเรียนวัดรังสิต
	22.โรงเรียนวัดโพธิ์เลื่อน
	23.โรงเรียนวัดดาวเรือง
	24.โรงเรียนวัดบางพูน
	25.โรงเรียนวัดเปรมประชากร

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

อำเภอคลองหลวง	26.โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์
	27.โรงเรียนวัดหว่านบุญ
	28.โรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)
	29.โรงเรียนลิ้นจี่อุทิศ
	30.โรงเรียนอินทรนาวีราษฎร์อุปถัมภ์
	31.โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน (มิตรภาพที่ ๖๔)
	32.โรงเรียนเจริญวิทยา
	33.โรงเรียนวัดพืชนิมิตร
	34.โรงเรียนวัดผลาหาร
	35.โรงเรียนวัดอู่ข้าว
	36.โรงเรียนวัดมูลเหล็ก
	37.โรงเรียนบางชวดอนุสรณ์
	38.โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน
	39.โรงเรียนคลองห้า (พฤกษชัฎฯ)
	40.โรงเรียนวัดศิริจันทาราม
	41.โรงเรียนวัดสว่างภพ
	42.โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร
	43.โรงเรียนบึงเขาย้อน (คงพันธุ์อุปถัมภ์)
	44.โรงเรียนวัดตะวันเรือง
	45.โรงเรียนวันครู ๒๕๐๒
อำเภอคลองหลวง	46.โรงเรียนจารุศรบำรุง
	47.โรงเรียนวัดมงคลพุการาม
	48.โรงเรียนคลองสอง (เสวตสมบูรณ์อุปถัมภ์)
	49.โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา
	50.โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)
	51.โรงเรียนวัดกล้าชอุ่ม
	52.โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
	53.โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

	54.โรงเรียนวัดกลางคลองสาม
	55.โรงเรียนลำสนุ่น
	56.โรงเรียนวัดเกิดการอุดม
	57.โรงเรียนปากคลองสอง
	58.โรงเรียนบ้านบึง
อำเภอลาดหลุมแก้ว	59.โรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้
	60.โรงเรียนคลองลาดช้าง
	61.โรงเรียนวัดบ่อเงิน (ประชานุกูลวิทยา)
	62.โรงเรียนวัดบ่อทอง
	63.โรงเรียนสังฆรักษ์บำรุง
	64.โรงเรียนวัดลำมหาเมฆ (ประชาราตรีอนุสรณ์)
	65.โรงเรียนคลองลากค้อน
	66.โรงเรียนสามวาวิทยา
	67.โรงเรียนวัดเนกขัมมาราม
	68.โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์
	69.โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง
	70.โรงเรียนบ้านคลองขวางบน
	71.โรงเรียนบางโพธิ์ใหม่
	72.โรงเรียนวัดจันทาราม
	73.โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง
	74.โรงเรียนคลองบางโพธิ์
	75.โรงเรียนวัดลาดหลุมแก้ว
	76.โรงเรียนวัดสุวรรณจินดาราม
	77.โรงเรียนคลองพระอุดม
	78.โรงเรียนชุมชนวัดบัวแก้วเกสร(วรพงศ์อนุกูล)
	79.โรงเรียนวัดบัวขวัญ
	80.โรงเรียนวัดสุทธาวาส
	81. โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

อำเภอสามโคก	82.โรงเรียนวัดเมตารางค์
	83.โรงเรียนวัดบัวหลวง
	84.โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ
	85.โรงเรียนวัดบ้านพร้าวใน
	86.โรงเรียนวัดท้ายเกาะ
	87.โรงเรียนวัดเชิงท่า
	88.โรงเรียนวัดสองพี่น้อง
	89.โรงเรียนวัดถั่วทอง
	90.โรงเรียนศาลาพัน
	91.โรงเรียนวัดปทุมทอง
	92.โรงเรียนสี่แยกบางเตย (แก่นจำเนียรอนุสรณ์)
	93.โรงเรียนชุมชนวัดไก่เตี้ย
	94.โรงเรียนวัดบางเตยนอก (ตามรภาคอุทิศ)
	95.โรงเรียนชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ
	96.โรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ
	97.โรงเรียนคลองสระ (สภาวิทยาอุทิศ)
	98.โรงเรียนวัดสะแก
	99.โรงเรียนวัดบางนา (เส็งเลิศประชานุกูล)
	100.โรงเรียนวัดสหราษฎร์บำรุง (วงษ์กล้าแข็ง)
	101.โรงเรียนวัดสามัคคิยาราม
	102.โรงเรียนวัดบางเตยใน

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีการศึกษา 2567

1. สถานศึกษา

ที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
1	ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	27
2	ขนาดกลาง	121 - 600	56
3	ขนาดใหญ่	601 – 1,500	17
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คน ขึ้นไป	2
รวม			102

ที่มา: กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2.3 จำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สถานศึกษา		
ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.54
รองผู้บริหารสถานศึกษา	50	2.27
ข้าราชการครู (ครูผู้สอน)	1,805	81.97
ลูกจ้างประจำ	9	0.41
พนักงานราชการ	18	0.82
ครูรายเดือนแก้ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูขั้นวิกฤต	12	0.54
ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	2	0.05
ครูคลังสมอง (การจ้างบุคลากร) ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	3	0.14
เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน (15,000 บาท)	43	1.95
เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน (9,000 บาท)	21	0.95
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	45	2.04
นักการภารโรง	95	4.31
รวม	2,202	100

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของหน่วยงาน และเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนี้

วิสัยทัศน์ สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย

2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ

3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

5. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

6. สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

7. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย

2. ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

5. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบท ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน

6. ผู้บริหารเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 : ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ 2 : ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 3 : สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ 4 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

จุดเน้น (FOCUS)

1. โรงเรียนปลอดภัย

1.1 ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

1.2 พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ นวัตกรรมในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยเฉพาะภัยจากโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

1.3 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผน / มาตรการ ป้องกัน และแก้ปัญหาที่เกิดจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมไปถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้ง รังแกผู้อื่น ความรุนแรงในสถานศึกษา การล่วงละเมิดทางเพศ และยาเสพติด พร้อมบูรณาการทักษะชีวิตด้านความปลอดภัยกับแผนการจัดการเรียนการสอน

1.4 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ ดำรงชีวิตในภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ได้อย่างมั่นคง

1.5 สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับสถานศึกษา

1.6 ให้ความรู้ และส่งเสริมการใช้ระบบ MOE Safety Platform ให้ครอบคลุมในทุกสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

2.2 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา บนฐานของสามมโนทัศน์หลัก คือ Career Education , Competency Building , Creative Education

2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.4 พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

2.5 พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล (Personal Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น

2.6 พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.7 พัฒนาศึกษานิเทศก์ รูปแบบ วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.8 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐาน สมรรถนะมีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้ และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

3. ทักษะอาชีพ

3.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่บูรณาการทักษะอาชีพ และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ อิงสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานใน

การประกอบอาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานให้นักเรียนพัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

3.2 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการทำงานรักงาน สู้งาน และทำงานจนสำเร็จ มีความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีแรงบันดาลใจ ในการค้นพบอาชีพ ที่เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถความสนใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเชื่อมโยง กับการวางแผนศึกษาต่อ และอาชีพของตนเองได้

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะอาชีพและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้แก่ผู้เรียน

3.4 ครูส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนสู่อาชีพในอนาคต

4. ทักษะเทคโนโลยี

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ

4.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ครู และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

4.5 ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ มีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม

4.6 ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัย

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ รองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง

5. ทักษะชีวิต

5.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำโครงการ / กิจกรรมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองนักเรียน

5.2 สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตบูรณา การ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การมีทักษะชีวิตตามความคาดหวังของหลักสูตรตามช่วงวัยในแต่ละชั้นปี

5.3 พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่สร้างทักษะชีวิตด้วยกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือกระบวนการกลุ่มและเทคนิคเกมการศึกษา ที่ให้ผู้เรียนได้มีการอภิปรายแสดงความรู้สึก นึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสอนปกติในชั้นเรียน โดยสอนแทรกทักษะชีวิตในกระบวนการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่อิงมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และปรับปรุง 2560

5.4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

6. คุณธรรม จริยธรรม (ร.10, ทักษะในศตวรรษที่ 21)

6.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี และมีโอกาสทำหน้าที่เพื่อบ้านเมือง เช่น จิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์ และสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจและความเอื้ออาทร

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนเก่ง คนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

เพียงฤทัย ชุมวัน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 181 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กาญจนา อนันตศรี (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พชรพล ธรรมมา (2561) ได้ดำเนินงานวิจัยเพื่อสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสอง ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีความโดดเด่นที่สุดในด้านศักยภาพการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงบวกแก่นักเรียน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการจัดการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริพร สารวรรณ (2561) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาศรีราชา 5 จำนวน 140 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า 1) พฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นเดียวกัน โดยสถานศึกษามีความโดดเด่นสูงสุดในเรื่องศักยภาพการปรับเปลี่ยนและพัฒนา ตามด้วยความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาภายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกให้แก่นักเรียน และ 3) เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงถึงระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทัศนคติของครูที่ได้ปฏิบัติการสอน แบ่งเป็น เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรีย์พร ฟากฟื้น (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผลศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_1) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

นพมาส โสบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 338 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรืองนนท์ นพรัตน์ และทินกร พูลพุฒ (2563) ได้ดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวก

ณฤมล โพธิ (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 ทั้งสิ้น 291 คน ชี้ให้เห็นว่า 1) พฤติกรรมการแสดงออกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นเดียวกัน และ 3) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

มยุรี รินศรี (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและครู เมื่อแบ่งเป็นระดับการศึกษาและระยะการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

รัชดาภรณ์ ณรงค์กูล (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาการบริหารงานวิชาการพบว่า ปัญหาสำคัญอยู่ที่ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารวิชาการเสนอแนวทางแก้ไขว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการวิจัย

อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อสำรวจระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการครูในสังกัดดังกล่าว ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 281 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) การดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นเดียวกัน และ 3) เมื่อทำการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์พบว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนิดา อินทรเหมือน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการครู ทั้งสิ้น 276 คน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุก

เกวลิน สายน้ำเย็น (2566) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา รวมถึงตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองประการดังกล่าว ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการครู ทั้งสิ้น 293 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผ่านวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า 1) พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นกัน และ 3) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

มัลลิกา ทาทราย (2566) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จิรวัฒน์ โพธิ์ลา (2566) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสตึก 3 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบ่งตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

รัตนาภรณ์ เผ่าฟู (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงานด้านวิชาการ และเปรียบเทียบทรรศนะของบุคลากรที่แบ่งตาม อายุ การศึกษา และระยะการทำงาน ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) ผลจากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีทรรศนะต่อการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน

จิรัชยา ประสิทธิ์รัตน์ (2567) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งตามเพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนากร ทองศิริ (2567) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อสำรวจระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองประการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้อำนวยการและครูจากตัวแทนทั้งสิ้น 92 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า 1) การแสดงออกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 2) สภาพการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นกัน และ 3) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกและคล้อยตามกันกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bellibaş et al. (2021) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนรู้วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนของครูในประเทศตุรกี โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างและการทดสอบ Bootstrapping ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติการสอนของครูผ่านการเรียนรู้วิชาชีพ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้แนวทางภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ซึ่งผสมผสานทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน จะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างครอบคลุม

Meng (2022) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศจีน จำนวน 1,022 คน และใช้โปรแกรม SPSS และ AMOS วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมการสอนของครู โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma Influence) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของนวัตกรรมการสอนของครูได้ถึงร้อยละ 39.7 นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศนวัตกรรมขององค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานการสอน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงจะส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Abdul Halim และ Jamaluddin (2024) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดกลัง รัฐเซอลาโงร์ ประเทศมาเลเซีย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ($r = 0.784$, $p < 0.01$) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการทำงานร่วมกันกับผู้อำนวยการโรงเรียน ($r = 0.77$) และความพึงพอใจในงานของครู ($r = 0.75$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Menon (2024) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยรวบรวมและวิเคราะห์งานวิจัยเชิงประจักษ์จากวารสารวิชาการชั้นนำด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 6 ฉบับ ครอบคลุมช่วงเวลา 15 ปี (ค.ศ. 2009–2024) จากหลายประเทศทั่วโลก ได้แก่ ยุโรป เอเชีย สหรัฐอเมริกา และแอฟริกา ผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิง

บวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลลัพธ์ทางการศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานของครู ความมุ่งมั่นในองค์กร ประสิทธิภาพในตนเองของครู และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีตัวแปรกลางที่สำคัญ เช่น บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร และความไว้วางใจในผู้บริหาร สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงสามารถส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิผล

Huong et al. (2025) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับโลกช่วงปี ค.ศ. 2002 ถึง 2023 โดยใช้โปรแกรม VOSviewer วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูล Scopus จำนวน 995 รายการ ผลการวิเคราะห์พบว่างานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงปี ค.ศ. 2015 ถึง 2017 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ปรากฏเป็นคำสำคัญอันดับ 6 ที่มีความถี่สูงถึง 34 ครั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่าแนวโน้มการวิจัยมุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการขยายตัวของงานวิจัยในประเทศกำลังพัฒนารวมถึงประเทศในภูมิภาคเอเชีย

Pithakwongjinda และ Julsuwan (2025) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาและตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างความเข้าใจในพันธกิจ (2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (3) การพัฒนาหลักสูตร (4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ (5) การพัฒนาครู โดยองค์ประกอบทั้งหมดได้รับการประเมินในระดับ "เหมาะสมที่สุด" มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 ถึง 4.90 จากคะแนนเต็ม 5.00 ทั้งนี้ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาครูได้รับการประเมินสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Wang et al. (2025) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของประเทศจีน โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) กับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 453 คน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานเชิง

บริบท และการปฏิบัติงานเชิงปรับตัว นอกจากนี้ยังพบว่าครูเพศหญิงมีความไวต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแสดงออกถึงการปรับตัวได้ดีกว่าครูเพศชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นศักยภาพและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคการปฏิรูปการศึกษา

Taylor Fullmighter (2026) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำและมีนักเรียนกลุ่มชนกลุ่มน้อยในสัดส่วนสูงในเขตเมือง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกัน (2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการยอมรับความเสี่ยง (3) การสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และ (4) การสร้างโอกาสในการเติบโตและการพัฒนาวิชาชีพของครู ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กำหนดความคาดหวังในระดับสูง แบ่งปันวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จ และใช้การพัฒนาครูเป็นเครื่องมือในการเสริมอำนาจให้ครูสามารถยกระดับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยทั้งในบริบทของประเทศไทยและระดับสากล ว่าด้วยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษานั้น มีปัจจัยหลักมาจากการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้ลักษณะความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดทิศทางและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การยกระดับกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้คณะครูเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนางานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ อันจะส่งผลลัพธ์โดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างสมบูรณ์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ จากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยต่างๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ในการจัดทำโครงร่างวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่ออนุมัติสอบ 3 บท

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวยรวมข้อมูล การทดสอบและการปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออนุมัติสอบ 5 บท

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนจัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อเขียนรายงานขออนุมัติจบการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร ที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 แห่ง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามอำเภอ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก แล้วสุ่มตัวอย่างจากแต่ละอำเภอตามสัดส่วนของประชากร

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน สถานศึกษาละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 258 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	**ประชากร (สถานศึกษา)**	**กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)**	**ผู้ให้ข้อมูล**		
			ผู้บริหาร	**ครู**	**รวม (คน)**
1. เมืองปทุมธานี	25	21	1	2	63
2. คลองหลวง	33	28	1	2	84
3. ลาดหลุมแก้ว	22	18	1	2	54
4. สามโคก	22	19	1	2	57
รวม	**102**	**86**			**258**

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งในแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจในการทำงาน มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ แสดงให้เห็นถึง ความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจครู ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ ทำให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ส่วนรวม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาครูให้ มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน และทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน ของตน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) หมายถึง ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึง ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ให้ ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูคิด แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และ ความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) หมายถึง ผู้บริหารมอบหมาย งานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการปฏิบัติต่อครูโดยการให้ โอกาส

ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นของครู มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู คอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) หมายถึง การวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ เพื่อให้สถานศึกษานำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) หมายถึง วางแผนงานด้านวิชาการโดย การรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร พัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน การ ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) หมายถึง การจัดทำแผนการ เรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) หมายถึง การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเป็นของตนเองโดยให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง มุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) หมายถึง การจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ศึกษา ค้นคว้า

พัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) หมายถึง กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งการเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) หมายถึง กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การ จัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ใน ปัญหาที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) หมายถึง การจัดให้มีแหล่ง เรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองกับการจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้ แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา (Y_9) หมายถึง การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและ ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจการนิเทศภายในว่าเป็นการทำงานร่วมกัน เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้น การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ การบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจได้ว่าปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ผู้เรียนและตัวครูเองได้ประโยชน์สูงสุด โดยการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว (Y_{10}) หมายถึง กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะ แนวเป็นส่วนสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแนะ แนวและ

การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการนิเทศกำกับ ติดตาม และสนับสนุนงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11}) หมายถึง กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา ชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของ ชุมชน จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) การ ดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ภายนอก และการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อ สาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน และองค์กรอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ และการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) หมายถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) หมายถึง การประชาสัมพันธ์สร้าง ความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรๆ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร

เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับ ครอบครัว องค์กร สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) หมายถึง ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) หมายถึง ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสือ อ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) หมายถึง การจัด ให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหา แหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 17 ด้าน

3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. แบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการ จัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ของไลเคิร์ท (Likert.1961:74) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความชื่อมั่น(reliability)ตามวิธีตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach.1978:161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ได้ค่าความ เชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน เท่ากับ .789 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 17 ด้าน เท่ากับ .871 จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึง ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์โดยใช้บริการจาก เว็บไซด์ Google form ส่งเอกสารผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ และผ่านทาง E-mail

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใชโปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

4. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของ

คะแนนที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณ ฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best.1970:190) ดังนี้

4.50-5.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา /การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (f) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (%)

2 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์

3.วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiply Regession Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ใน การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

F หมายถึง ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)

Sig. (หรือ p) หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

df หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SE.b หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Y' หมายถึง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' หมายถึง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Adjusted R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งสิ้น 258 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4.1

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ

ลำดับที่	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	เพศ		
	ชาย	90	34.9
	หญิง	168	65.1
	รวม	258	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 258 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 เป็นเพศชายจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ

ลำดับที่	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
2	อายุ		
	20 – 30 ปี	33	12.8
	31 – 40 ปี	78	30.2
	41 – 50 ปี	90	34.9
	51 ปีขึ้นไป	57	22.1
	รวม	258	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา

ลำดับที่	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
3	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	80	31.0
	ปริญญาโท	174	67.4
	ปริญญาเอก	4	1.6
	รวม	258	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และระดับปริญญาเอก ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ลำดับที่	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
4	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	39	15.1
	ครู	219	84.9
	รวม	258	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ (%)
5	ประสบการณ์ทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	30	11.6
	5 – 10 ปี	65	25.2
	10 ปีขึ้นไป	163	63.2
	รวม	258	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (X_{tot}) **โดยรวม**

n = 258

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	4.11	0.45	4	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.16	0.42	1	มาก

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (X_{tot}) **โดยรวม** (ต่อ)

3	การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.13	0.43	3	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.16	0.43	2	มาก
	รวม	4.14	0.36		มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.14, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$=4.16,S.D.=0.42) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.43) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$= 4.13, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{x}$= 4.11, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์**

n = 258

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	4.14	0.76	1	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.14	0.75	2	มาก
3	ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงาน	4.12	0.71	3	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.12	0.74	3	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.75	5	มาก
	รวม	4.11	0.45	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{x}$= 4.14, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{x}$= 4.14, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x}$= 4.04, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ**

n = 258

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.14	0.73	4	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.69	2	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม	4.22	0.70	1	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม	4.13	0.71	5	มาก
5	ผู้บริหารทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.15	0.71	3	มาก
	รวม	4.16	0.42	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม ($\bar{x}$= 4.22, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$= 4.13, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา**

n = 258

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา	4.12	0.72	3	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.13	0.70	2	มาก
3	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน	4.16	0.76	1	มาก
4	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข	4.10	0.76	5	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา	4.12	0.72	3	มาก
	รวม	4.13	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{x}$= 4.13, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข ($\bar{x}$= 4.10, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**

n = 258

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.22	0.72	1	มาก
2	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล	4.08	0.73	5	มาก
3	ผู้บริหารเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล	4.16	0.70	3	มาก
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู โดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง	4.16	0.72	4	มาก
5	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู	4.17	0.69	2	มาก
	รวม	4.16	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.10 จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{x}$= 4.22, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{x}$= 4.08, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 1 **โดยภาพรวม (Y_{tot})**

n = 258

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)	4.18	0.39	5	มาก
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)	4.16	0.40	8	มาก
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)	4.16	0.38	9	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4)	4.13	0.43	14	มาก
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)	4.12	0.41	16	มาก
6	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)	4.15	0.41	11	มาก
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)	4.13	0.43	15	มาก
8	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)	4.20	0.48	2	มาก
9	การนิเทศการศึกษา (Y_9)	4.18	0.48	4	มาก
10	การแนะแนว (Y_{10})	4.19	0.43	3	มาก
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})	4.14	0.40	12	มาก
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})	4.18	0.42	6	มาก
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})	4.11	0.44	17	มาก

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **โดยภาพรวม (Y_{tot}) (ต่อ)**

n = 258

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})	4.21	0.46	1	มาก
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})	4.17	0.42	7	มาก
16	การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})	4.16	0.45	10	มาก
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})	4.14	0.43	12	มาก
	รวม	**4.16**	**0.31**	**–**	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.48) การแนะแนว ($\bar{x}$= 4.19, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{x}$= 4.11, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรทองถิ่น**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรทองถิ่น	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้	4.19	0.65	3	มาก
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งชุมชนบริบทแวดล้อมเพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	4.26	0.69	1	มาก
3	สถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนด	4.07	0.68	5	มาก
4	สถานศึกษาศึกษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	4.14	0.70	4	มาก
5	สถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนและท้องถิ่น	4.23	0.65	2	มาก
	รวม	4.18	0.39	-	มาก

จากตารางที่ 4.12 จากตารางพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ทั้งชุมชนบริบทแวดล้อม เพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ($\bar{x}$= 4.26, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{x}$= 4.23, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x}$= 4.07, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ**

n = 258

ด้านที่	การวางแผนงานด้านวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูและนิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.15	0.67	4	มาก
2	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศและติดตามงาน วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.21	0.66	1	มาก
3	สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.11	0.71	6	มาก
4	สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.19	0.69	2	มาก
5	สถานศึกษากำหนดแนวทางการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.13	0.67	5	มาก
6	สถานศึกษากำหนดแนวทางการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา	4.18	0.67	3	มาก
	รวม	4.16	0.40	-	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ และติดตามงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.11, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น	4.15	0.67	3	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสารสนเทศต่างๆ ให้มีบรรยากาศที่น่าสนใจและส่งเสริมการสืบค้นความรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.67	2	มาก
3	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.13	0.69	5	มาก
4	สถานศึกษาใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.67	1	มาก
5	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.13	0.68	4	มาก
	รวม	4.16	0.38	-	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสารสนเทศต่าง ๆ ให้มีบรรยากาศที่น่าสนใจและส่งเสริมการสืบค้นความรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$= 4.18, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x}$= 4.13, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการจัดรายวิชาต่าง ๆอย่างครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.09	0.69	4	มาก
2	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา	4.13	0.70	2	มาก
3	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.12	0.73	3	มาก
4	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา	4.17	0.68	1	มาก
	รวม	4.13	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดรายวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x}$= 4.09, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนากระบวนการเรียนรู	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.11	0.67	3	มาก
2	สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์และสามารถแก้ไขปัญหา	4.16	0.65	1	มาก
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.72	4	มาก
4	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการสาระความรู้ต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.15	0.66	2	มาก
	รวม	4.12	0.41	-	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการสาระความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.15, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$= 4.05, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน**

n = 258

ด้านที่	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเรียน	4.18	0.68	2	มาก
2	สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์	4.12	0.68	4	มาก
3	สถานศึกษากำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับหน่วยงานต้นสังกัด	4.08	0.69	5	มาก
4	สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ	4.18	0.69	2	มาก
5	สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน	4.20	0.67	1	มาก
	รวม	4.15	0.41	-	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x}$= 4.20, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเรียน และสถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษากำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{x}$= 4.08, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจด้วยกระบวนการวิจัย	4.09	0.72	3	มาก
2	สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.09	0.70	4	มาก
3	สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน	4.12	0.70	2	มาก
4	สถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้	4.21	0.65	1	มาก
	รวม	4.13	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.13, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ($\bar{x}$= 4.12, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.09, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาและสงเสริมใหมีแหล่งเรียนรู้**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนาและสงเสริมใหมีแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.16	0.71	3	มาก
2	สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.17	0.70	2	มาก
3	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.28	0.66	1	มาก
	รวม	4.20	0.48	-	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.28, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการนิเทศการศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การนิเทศการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ	4.10	0.74	3	มาก

ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการนิเทศการศึกษา (ต่อ)**

n = 258

ด้านที่	การนิเทศการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
2	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.18	0.69	2	มาก
3	สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน	4.26	0.67	1	มาก
	รวม	4.18	0.48	-	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ($\bar{x}$= 4.26, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x}$= 4.18, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$= 4.10, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการแนะแนว**

n = 258

ด้านที่	การแนะแนว	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ	4.17	0.69	4	มาก

ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการแนะแนว (ต่อ)**

n = 258

ด้านที่	การแนะแนว	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
2	สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.24	0.67	1	มาก
3	สถานศึกษาจัดระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน	4.19	0.67	2	มาก
4	สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.15	0.64	3	มาก
	รวม	4.19	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ($\bar{x}$= 4.24, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน ($\bar{x}$= 4.19, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ	4.23	0.63	1	มาก
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.69	4	มาก
3	สถานศึกษาจัดระบบบริการและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.07	0.68	5	มาก
4	สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา	4.19	0.71	2	มาก
5	สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วม	4.16	0.69	3	มาก
	รวม	4.14	0.40	-	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดระบบบริการและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการสงเสริมชุมชนใหมีความเขมแข็งทางวิชาการ**

n = 258

ด้านที่	การสงเสริมชุมชนใหมีความเขมแข็งทางวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน	4.14	0.71	3	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชน	4.19	0.66	2	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน	4.29	0.65	1	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาอบรมการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร	4.09	0.69	4	มาก
	รวม	4.18	0.42	-	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ($\bar{x}$= 4.29, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชน ($\bar{x}$= 4.19, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาอบรมการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}$= 4.09, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองคกรอื่น**

n = 258

ด้านที่	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองคกรอื่น	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.21	0.64	1	มาก
2	สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ	4.04	0.71	4	มาก
3	สถานศึกษาให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่นๆ	4.14	0.66	2	มาก
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดี	4.04	0.71	3	มาก
	รวม	4.11	0.44	-	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ สถานศึกษาให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ ($\bar{x}$= 4.14, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ ($\bar{x}$= 4.04, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการสงเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแกบุคคล ครอบครัว องคกร หน่วยงาน สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การสงเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก บุคคล ครอบครัว องคกร หน่วยงาน สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา	4.24	0.66	1	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ	4.23	0.69	2	มาก
3	สถานศึกษาจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจการเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ชุมชนและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา	4.22	0.73	3	มาก
4	สถานศึกษาร่วมกับสถาบันอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.16	0.71	4	มาก
	รวม	4.21	0.46	-	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา ($\bar{x}$= 4.24, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ ($\bar{x}$= 4.23, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาร่วมกับสถาบันอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ($\bar{x}$= 4.16, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.11	0.73	4	มาก
2	สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ	4.25	0.70	1	มาก
3	สถานศึกษานำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ	4.08	0.69	3	มาก
4	สถานศึกษาตรวจสอบและประเมินผลระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปปรับปรุงให้เหมาะสม	4.24	0.66	2	มาก
	รวม	4.17	0.42	-	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ($\bar{x}$= 4.25, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ สถานศึกษาตรวจสอบและประเมินผลระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปปรับปรุงให้เหมาะสม ($\bar{x}$= 4.24, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษานำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x}$= 4.08, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆในการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.67	2	มาก
2	สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.12	0.69	3	มาก
3	สถานศึกษาจัดทำหนังสือเรียนหนังสือเรียนเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.18	0.68	1	มาก
	รวม	4.16	0.45	-	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำหนังสือเรียนหนังสือเรียนเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{x}$= 4.18, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.12, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา**

n = 258

ด้านที่	การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.09	0.70	4	มาก
2	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ได้ข้อเท็จจริง	4.14	0.67	3	มาก
3	สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	4.17	0.70	2	มาก
4	สถานศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลบุคลากรในการจัดการ ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.18	0.69	1	มาก
	รวม	4.14	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลบุคลากรในการจัดการ ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{x}$= 4.18, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.09, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานรายด้าน และภาพรวมกับการการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานรายด้าน และภาพรวมกับการบริหารงานวิชาการใน **โดยภาพรวม**

	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_{tot})	(Y_{tot})
(X_1)	1					
(X_2)	0.761**	1				
(X_3)	0.818**	0.765**	1			
(X_4)	0.802**	0.771**	0.866**	1		
(X_{tot})	0.913**	0.888**	0.943**	0.938**	1	
(Y_{tot})	0.546**	0.495**	0.743**	0.667**	0.674**	1

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01**

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r = 0.674

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรต้น (X) เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง (X_1) กับ (X_2) ค่า r = .761** , (X_1) กับ (X_3) ค่า r = .818** , (X_1) กับ (X_4) ค่า r = .802** , (X_2) กับ (X_3) ค่า r = .765** , (X_2) กับ (X_4) ค่า $r = .771** และ ($X_3$) กับ ($X_4$) ค่า r = .866**

การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.30 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	26.833	4	6.708	87.988	0
ภายในกลุ่ม	19.289	253	0.076		
รวม	46.122	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .763

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .582

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .575

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .276

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	2.163	0.215		10.053	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.708	0.078	0.820	9.032	0.000**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.222	0.081	0.242	2.721	0.007**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.194	0.075	-0.182	-2.595	0.010**
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.192	0.083	-0.181	-2.322	0.021*

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่

ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4), ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .763 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R2) เท่ากับ .582 หมายถึง ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวม ได้ร้อยละ 58.20 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.163 + 0.708(X_3) + 0.222(X_4) - 0.194(X_2) - 0.192(X_1)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.31 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	18.163	2	9.081	35.701	.000[c]
ภายในกลุ่ม	64.865	255	0.254		
รวม	83.028	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.468
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.219
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.213
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.50435

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	2.675	0.362		7.381	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.756	0.112	0.653	6.782	0.000
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.362	0.137	-0.255	-2.650	0.009

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .468 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .219 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) ร้อยละ 21.90 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 2.675 + 0.756\ (X_3) - 0.362\ (X_1)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.32 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	23.063	3	7.688	62.308	.000[d]
ภายในกลุ่ม	31.340	254	0.123		
รวม	54.403	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.651
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.424
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.417
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.35126

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	2.100	0.255		8.234	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.499	0.094	0.532	5.320	0.000

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	0.267	0.101	0.268	2.644	0.009
การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	-0.195	0.091	-0.168	-2.139	0.033

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .651 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .424 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการวางแผนงานด้านวิชาการในสถานศึกษา (Y_2) ร้อยละ 42.40 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 2.100 + 0.499\ (X_3) + 0.267\ (X_4) - 0.195\ (X_2)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	38.948	2	19.474	127.068	.000[c]
ภายในกลุ่ม	39.080	255	0.153		
รวม	78.028	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.707
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.499
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.495
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.39148

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	1.922	0.282		6.811	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.019	0.077	0.907	13.176	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.412	0.096	-0.297	-4.308	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .707 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .499 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) ร้อยละ 49.90 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\widehat{Y}_3 = 1.922 + 1.019\ (X_3) - 0.412\ (X_2)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.34 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.468	3	4.489	43.530	.000[d]
ภายในกลุ่ม	26.195	254	0.103		
รวม	39.663	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.583
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.340
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.332

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .32114

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	3.883	0.250		15.523	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.783	0.077	0.907	10.187	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.325	0.093	-0.332	-3.484	0.001
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.270	0.084	-0.273	-3.206	0.002

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .583 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .340 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) ร้อยละ 34.00 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}4 = 3.883 + 0.783\ (X_3) - 0.325\ (X_1) - 0.270\ (X_2)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.35 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	49.497	3	16.499	84.709	.000[d]
ภายในกลุ่ม	49.473	254	0.195		
รวม	98.970	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .707

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .500

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .494

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .44133

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	1.802	0.321		5.622	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.960	0.118	0.759	8.144	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.735	0.114	-0.470	-6.425	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.383	0.127	0.285	3.019	0.003

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .707 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .500 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) ร้อยละ 50.00 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}5 = 1.802 + 0.960\ (X_3) - 0.735\ (X_2) + 0.383\ (X_4)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)

ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.36 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	61.437	2	30.719	155.398	.000[c]
ภายในกลุ่ม	50.408	255	0.198		
รวม	111.845	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .741

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .549

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .546

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .44461

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	0.722	0.320		2.252	0.025
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.179	0.088	0.877	13.431	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.318	0.109	-0.191	-2.928	0.004

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .741 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .549 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) ร้อยละ 54.90 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}6 = 0.722 + 1.179\ (X_3) - 0.318\ (X_2)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)

ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.37 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	41.585	2	20.793	115.829	.000[c]
ภายในกลุ่ม	45.775	255	0.180		
รวม	87.360	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .690

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .476

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .472

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .42369

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	2.356	0.304		7.738	0.025
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.240	0.094	1.043	13.235	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.747	0.115	-0.513	-6.506	0.004

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .690 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .476 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) ร้อยละ 47.60 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}_7 = 2.356 + 1.240\ (X_3) - 0.747\ (X_1)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.38 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	53.347	2	26.673	123.547	.000[c]
ภายในกลุ่ม	55.054	255	0.216		
รวม	108.400	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .702

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .492

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .488

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .46465

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.866	0.335		2.586	0.010
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.092	0.092	0.825	11.897	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.283	0.113	-0.173	-2.491	0.013

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .702 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .492 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) ร้อยละ 49.20 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}_8 = 0.866 + 1.092 (X_3) - 0.283 (X_2)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.39 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9)**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.802	2	3.401	48.685	.000[c]
ภายในกลุ่ม	17.814	255	0.070		
รวม	24.616	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.526
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.276
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.271
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.26431

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.156	0.163		19.343	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.177	0.067	0.281	2.638	0.009
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.176	0.071	0.263	2.467	0.014

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .526 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .276 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) ร้อยละ 27.60 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}_9 = 3.156 + 0.177\ (X_3) + 0.176\ (X_4)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว (Y_{10}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.40 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการแนะแนว (Y_{10})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.035	3	4.345	33.389	.000[d]
ภายในกลุ่ม	33.055	254	0.130		
รวม	46.090	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .532

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .283

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .274

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .36074

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.114	0.281		11.082	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.523	0.086	0.606	6.061	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.458	0.105	-0.433	-4.363	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.303	0.094	0.284	3.205	0.002

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว (Y_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .532 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .283 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว (Y_{10})ร้อยละ 28.30 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{10} = 3.114 + 0.523 (X_3) - 0.458 (X_1) + 0.303 (X_2)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})

ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.41 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	22.640	2	11.320	88.512	.000[c]
ภายในกลุ่ม	32.612	255	0.128		
รวม	55.252	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .640

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .410

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .405

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .35762

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	1.752	0.221		7.937	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.360	0.091	0.381	3.953	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.283	0.097	0.282	2.925	0.004

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .640 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .410

หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11}) ร้อยละ 41.00 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}11 = 1.752 + 0.360\ (X_3) + 0.283\ (X_4)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.42 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	26.246	2	13.123	85.970	.000[c]
ภายในกลุ่ม	38.925	255	0.153		
รวม	65.172	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.635
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.403
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.398
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.39070

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	0.932	0.281		3.310	0.001
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.390	0.088	0.358	4.416	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	0.391	0.102	0.311	3.835	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

(Multiple R) เท่ากับ .635 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .403 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) ร้อยละ 40.30 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}12 = 0.932 + 0.390\ (X_4) + 0.391\ (X_1)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.43 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	44.299	1	44.299	140.128	.000[b]
ภายในกลุ่ม	80.930	256	0.316		
รวม	125.230	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.595
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.354
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.351
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.56226

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	0.613	0.322		1.906	0.058
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.846	0.071	0.595	11.838	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้า

สมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .595 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .354 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) ร้อยละ 35.40 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{13} = 0.613 + 0.846\ (X_3)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	51.376	2	25.688	105.394	.000[c]
ภายในกลุ่ม	62.152	255	0.244		
รวม	113.528	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.673
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.453
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.448
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.49369

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	1.320	0.355		3.720	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.177	0.109	0.869	10.785	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.433	0.134	-0.261	-3.235	0.001

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .673 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .453 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) ร้อยละ 45.30 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}14 = 1.320 + 1.177\ (X_3) - 0.433\ (X_1)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.45 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	32.919	4	8.230	37.978	.000[e]
ภายในกลุ่ม	54.825	253	0.217		
รวม	87.744	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.613
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.375
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.365
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.46551

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	3.421	0.363		9.432	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	1.012	0.132	0.850	7.658	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.676	0.139	-0.463	-4.858	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.488	0.126	-0.332	-3.877	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.402	0.137	0.317	2.923	0.004

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .613 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .375 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) ร้อยละ 37.50 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}15 = 3.421 + 1.012\ (X_3) - 0.676\ (X_1) - 0.488\ (X_2) + 0.402\ (X_4)$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})

ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.46 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.660	2	4.830	34.730	.000[c]
ภายในกลุ่ม	35.464	255	0.139		
รวม	45.124	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .463

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .214

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .208

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .37293

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	3.837	0.268		14.320	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.615	0.082	0.720	7.457	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	-0.400	0.101	-0.382	-3.961	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .463 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .214 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) ร้อยละ 21.40 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}16 = 3.837 + 0.615\ (X_3) - 0.400\ (X_1)$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) ผลการวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 4.47 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา **ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})**

(n = 258)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21.817	1	21.817	162.300	.000[b]
ภายในกลุ่ม	34.413	256	0.134		
รวม	56.230	257			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .623

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .388

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .386

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .36664

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

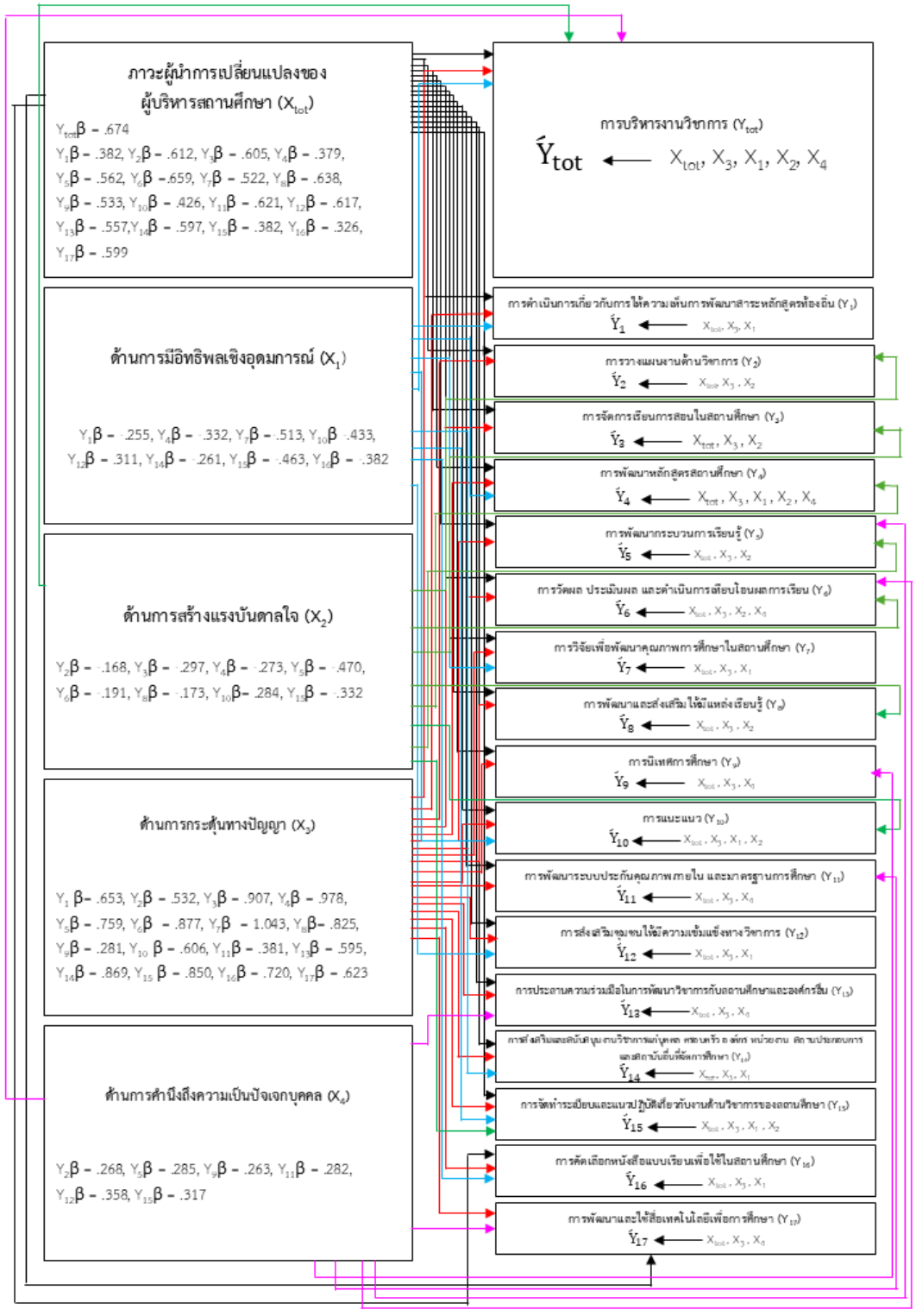
ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	1.941	0.210		9.246	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.594	0.047	0.623	12.740	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .623 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .388 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) ร้อยละ 38.80 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$\hat{Y}_{17}$ = 1.941 + 0.594 (X_3)

แผนภูมิที่4.1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



→ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการ

β หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4), ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.163 + 0.708(X_3) + 0.222(X_4) - 0.194(X_2) - 0.192(X_1)$$

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1) คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 2.675 + 0.756\ (X_3) - 0.362\ (X_1)$$

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2) คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 2.100 + 0.499\ (X_3) + 0.267\ (X_4) - 0.195\ (X_2)$$

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.922 + 1.019\ (X_3) - 0.412\ (X_2)$$

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_4) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}4 = 3.883 + 0.783\ (X_3) - 0.325\ (X_1) - 0.270\ (X_2)$$

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 1.802 + 0.960 (X_3) - 0.735 (X_2) + 0.383 (X_4)$$

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = 0.722 + 1.179 (X_3) - 0.318 (X_2)$$

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = 2.356 + 1.240 (X_3) - 0.747 (X_1)$$

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_8 = 0.866 + 1.092 (X_3) - 0.283 (X_2)$$

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_9 = 3.156 + 0.177 (X_3) + 0.176 (X_4)$$

10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว (Y_{10}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{10} = 3.114 + 0.523 (X_3) - 0.458 (X_1) + 0.303 (X_2)$$

11. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา (Y_{11}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}11 = 1.752 + 0.360 (X_3) + 0.283 (X_4)$$

12. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12}) คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}12 = 0.932 + 0.390 (X_4) + 0.391 (X_1)$$

13. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{13}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{13} = 0.613 + 0.846 (X_3)$$

14. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}14 = 1.320 + 1.177 (X_3) - 0.433 (X_1)$$

15. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}15 = 3.421 + 1.012\ (X_3) - 0.676\ (X_1) - 0.488\ (X_2) + 0.402\ (X_4)$$

16. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}16 = 3.837 + 0.615\ (X_3) - 0.400\ (X_1)$$

17. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17}) คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{17} = 1.941 + 0.594\ (X_3)$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา (2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงลักษณะการบริหารที่ตรงกับความเป็นจริงและสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้วิจัย สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตัวแปรรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

5.1.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาตัวแปรรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16}) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_9) และด้านการแนะแนว (Y_{10}) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)

5.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดี การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์สูงจะสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงฤทัย ชุมวัน (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ กาญจนา อนันตศรี (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น มีการวางแผนงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกับความต้องการของผู้เรียน และมีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า

สถานศึกษาในพื้นที่นี้ให้ความสำคัญกับการจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่ายังต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ มยุรี รินศรี (2564) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง 175 คน พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ ณรงค์กูล (2564) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติการสอนจำนวน 341 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารวิชาการ 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ มัลลิกา ทาทราย (2566) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 338 คน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วรายุทธิ์ โพธิ์ลา (2566) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสตึก 3 กลุ่มตัวอย่าง 129 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จิรัชยา ประสิทธิ์รัตน์ (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พบว่า โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวมได้ร้อยละ 58.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานวิชาการเป็นงานที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) จึงมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด เนื่องจากผู้บริหารที่กระตุ้นให้ครูคิดอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูกล้าแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารงานวิชาการ

เช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารที่ดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถ และให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้ครูปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร ฟากฟื้น (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564) ที่ดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง 281 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563) ที่ดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 306 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1. ควรจัดกิจกรรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารและครู

5.3.1.2. ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการการให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้กับผู้บริหารและครู

5.3.1.3. ควรพิจารณาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นตัวแปรที่ส่งผลเป็นตัวสุดท้ายโดยการทำ SWOT เพื่อหาสาเหตุของปัจจัยต่างๆ มาพัฒนาให้ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรทำวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารและครู

5.3.2.2. ควรทำวิจัยด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้กับผู้บริหารและครู

5.3.2.3. ควรทำวิจัยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้กับผู้บริหารและครู

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2553). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสริมสินพรีเพรส ซิสเท็ม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจน์ เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ขวัญทิรา ทิราวังก์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง. (รายงานการวิจัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ขวัญนภา เจริญวัย. (2550). ผลการใช้แม่บทการสอนอ่านวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

จรรยาภรณ์ ภูกลาง. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

จิรัชยา ประสิทธิ์รัตน์. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 21(1), 162-277.

เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ. (2551). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

ชิโรบล วรรณธะนะ. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยา เขตปัตตานี.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2556). ความเป็นวิชาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2559). การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณฤมล โพธิ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดอกฝ่าย ทัศเกตุ. (2553). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ทัศนีย์ ใจดี. (2559). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนากร ทองศิริ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ธวัช บุญมณี. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นพมาศ โสบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เบญจภรณ์ ผินสู่. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พชรพล ธรรมมา. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิดา อินทรเหมือน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ในการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.

พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พิมพ์ชนก อินทะโชติ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ภัศราภรณ์ ชิดทอง. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิ และวิบลู ย์ โตวณะบุตร. (2552). การจัดและการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภูริศา รัตนวิจิตร. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มยุรี รินศรี. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

มัลลิกา ทาทราย. (2566). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รวิษฎา ภิรวัชรภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชดาภรณ์ ณรงค์กูล. (2564). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนาภรณ์ เผ่าฟู. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

เรืองนนท์ นพรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(2), 302.

วรกัญญาพิไล แกละหัน. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วราภรณ์ สุบรรณ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรายุทธิ์ โพธิ์ลา. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสตึก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจักษ์ สุวรรณเจริญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชิต บุญเลิศ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมใจ ไชยโกฏิ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และทิศทางการพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2568. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สิริพร สารวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาดา บรรณกิจ. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรีย์พร ฟากฟื้น. (2561).

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 27-40.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อภิวัฒน์ จันทร์สม. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

อำภา บุญช่วย. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Aguas, C. N., Zapata, S. J., & Arellano, M. C. (2017). Transformational leadership and academic management in higher education. Journal of Educational Management, 5(2), 112-125.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). Leaders: The strategies for taking charge. New York: Harper & Row.

Bradley, L. H. (1992). Curriculum leadership: The ultimate guide to school improvement. Lancaster, PA: Technomic Publishing.

Bugg, J. Z. (2001). The relationship between leadership styles of elementary school principals and school climate. (Doctoral Dissertation). University of Missouri-Columbia.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Dinham, S. (2005). Principal leadership for outstanding educational outcomes. Journal of Educational Administration, 43(4), 338-356.

Good, C. V. (1973). Dictionary of education. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Maxwell, J. C. (2011). The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential. New York: Center Street.

Miller, V. (1965). The Public Administration of American School System. New York: Macmillan Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
3	ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน					
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม					
9	ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม					
10	ผู้บริหารทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
13	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน					
14	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข					
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
17	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล					
18	ผู้บริหารเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล					
19	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู โดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง					
20	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แล้วทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น						
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้					
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ทั้งชุมชนบริบทแวดล้อม เพื่อนำมาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น					
3	สถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนด					
4	สถานศึกษาศึกษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น					
5	สถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนและท้องถิ่น					
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ						
6	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ					
7	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
	และติดตามงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
8	สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
9	สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
10	สถานศึกษากำหนดแนวทางการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน					
11	สถานศึกษากำหนดแนวทางการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา					
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
12	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น					
13	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสารสนเทศต่าง ๆ ให้มีบรรยากาศที่น่าสนใจและส่งเสริมการสืบค้นความรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
14	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
15	สถานศึกษาใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
16	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
17	สถานศึกษามีการจัดรายวิชาต่าง ๆอย่างครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
18	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
	และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา					
19	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
20	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา					
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
21	สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
22	สถานศึกษามีการฝึกทักษะด้านสมรรถนะของผู้เรียน ให้เผชิญกับสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหา					
23	สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
24	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการสาระความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
25	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวัดและประเมินผลการเรียน					
26	สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์					
27	สถานศึกษากำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับหน่วยงานต้นสังกัด					
28	สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
	และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ					
29	สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน					
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
30	สถานศึกษามีการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจด้วยกระบวนการวิจัย					
31	สถานศึกษามีการสนับสนุนครูผู้สอนให้นำผลวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
32	สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน					
33	สถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้					
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้						
34	สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
35	สถานศึกษามีจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน					
36	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
9. การนิเทศการศึกษา						
37	สถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ					
38	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
39	สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน					
10. การแนะแนว						
40	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ					
41	สถานศึกษามีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
42	สถานศึกษาจัดระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน					
43	สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา						
44	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ					
45	สถานศึกษามีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง					
46	สถานศึกษาจัดระบบบริการและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน					
47	สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา					
48	สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วม					
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ						
49	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน องค์กรต่าง ๆ					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
50	สถานศึกษามีการจัดการอบรม ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการให้ความรู้กับคนภายในชุมชน					
51	สถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน					
52	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาอบรม การแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร					
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น						
53	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
54	สถานศึกษามีการประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ					
55	สถานศึกษาให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมู ลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ					
56	สถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดี					
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
57	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา					
58	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ					
59	สถานศึกษาจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ชุมชนและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
60	สถานศึกษาร่วมกับสถาบันอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน					
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
61	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
62	สถานศึกษาจัดทำ ตรวจสอบ ร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ					
63	สถานศึกษานำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ					
64	สถานศึกษาตรวจสอบและประเมินผลระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปปรับปรุงให้เหมาะสม					
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา						
65	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆในการจัดการเรียนการสอน					
66	สถานศึกษาคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
67	สถานศึกษาจัดทำหนังสือเรียนหนังสือเรียนเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน					
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
68	สถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้					
69	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ได้ข้อเท็จจริง					
70	สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
71	สถานศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลบุคลากรในการจัดการผลิตใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตารางวิเคราะห์ค่า IOC

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล์ info@sau.ac.th
www.sau.ac.th

ที่ คศ.พิเศษ 34.1/2569

วันที่ 23 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางวิเคราะห์ตัวแปร จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม โดยมี ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)
คณบดีคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

ตารางการวิเคราะห์ค่า IOC ข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผอ.สิทธิชัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผอ.สาริณี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผอ.ธัญนรัตน์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ผอ.จารุชา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 อ.ฐิตาภรณ์	รวม คะแนน	IOC	แปล ผล
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผอ.สิทธิชัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผอ.สาริณี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผอ.ธัญนรัตน์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ผอ.จารุชา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 อ.ฐิตาภรณ์	รวม คะแนน	IOC	แปล ผล
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผอ.สิทธิชัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผอ.สาริณี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผอ.ธัญนรัตน์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ผอ.จารุชา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 อ.ฐิตาภรณ์	รวม คะแนน	IOC	แปล ผล
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผอ.สิทธิชัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผอ.สาริณี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผอ.ธัญนรัตน์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ผอ.จารุชา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 อ.ฐิตาภรณ์	รวม คะแนน	IOC	แปล ผล
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล์ info@sau.ac.th
www.sau.ac.th

ที่ คศ.พิเศษ 34.2/2569

วันที่ 23 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 10 ชุด

ด้วย นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร รหัสนักศึกษา 6746410001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำเครื่องมือวิจัยไปทดลองในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ โดยทดลองกับครู จำนวน 10 คน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดให้ความสะดวกกับนักศึกษา และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
2. โรงเรียนวัดเกิดการอุดม
3. โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยรวม ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha Coefficient) โดย แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.980 โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	20	.789
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	71	.871

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิต

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	71

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
รายชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล์ info@sau.ac.th
www.sau.ac.th

ที่ คศ.พิเศษ 34.3/2569

วันที่ 23 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร รหัสนักศึกษา 6746410001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำเครื่องมือวิจัยไปเก็บข้อมูลวิจัยในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ โดยเก็บข้อมูลวิจัยกับครู จำนวน 3 คน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดให้ความสะดวกกับนักศึกษาและขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

ใช้มือถือสแกน QR Code

ลิงค์แบบสอบถาม https://forms.gle/zzrtEK6Qe5oj4k1V8

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัย

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	โรงเรียนที่สุ่มได้ (กลุ่มตัวอย่าง)	จำนวนผู้บริหารและครูต่อโรงเรียน	รวมกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. เมืองปทุมธานี	25	21	3	63
2. คลองหลวง	33	28	3	84
3. ลาดหลุมแก้ว	22	18	3	54
4. สามโคก	22	19	3	57
รวม	**102**	**86**	**3**	**258**

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจารุวรรณ อุสสาสาร
วันเดือนปีเกิด	19 กันยายน 2531
สถานที่เกิด	ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/24 หมู่ 7 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13180
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดพืชนิมิต(คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง) ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งงานที่ทำ	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาชั้นมัธมศึกษาโรงเรียนเถินวิทยา
พ.ศ. 2555	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตร(วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2569	สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	โรงเรียนวัดพืชนิมิต(คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง) ตำบลคลองหนึ่ง